Etude sur la faisabilité d'un système ECVET pour les apprentis (phase test)

Autorité Contractante : Commission Européenne.
Direction Générale Education et Culture

CONTRACT – 2005 - 4996 / 001 - 001 PIL-PILOTP

RAPPORT FINAL

Didier GELIBERT
ANFA
41-49 rue de la Garenne
92313 Sèvres Cedex
Tel : 01 41 14 16 18 – Fax : 01 41 14 16 00
www.anfa-auto.fr

Richard MANIAK
Ministère de l'Éducation Nationale
Inspection Générale - DGESCO
110, rue de Grenelle
75007 Paris

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission Européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et le Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

DG Éducation et culture

SOMMAIRE

INTRODUCTION **5**
1 RESUME EXECUTIF **6**
1.1 Objectifs de l'étude 6
1.2 Approche méthodologique 6
1.3 Organisation du partenariat 9
1.4 Analyse des sous-systèmes 10
1.5 Diagnostic et propositions 13
1.6 Les acteurs clés de la mise en œuvre de la formation 15
1.7 Mise en œuvre des actions 16
1.8 Conclusion 17
2 APPROCHE METHODOLOGIQUE **18**
2.1 DELIMITATION DU CHAMP DE L'ETUDE 18
2.1.1 ECVET : une définition en cours de stabilisation 18
2.1.2 Vocabulaire et Glossaire 20
2.1.3 L'offre de formation professionnelle initiale 20
2.1.4 Dimension européenne de l'étude 21
2.2 CADRAGE METHODOLOGIQUE 22
2.2.1 Eléments de problématique 22
2.2.2 Les options de départ de l'étude 23
2.2.3 Le cadre méthodologique : schéma global 24
2.3 ORGANISATION DU TRAVAIL 25
2.3.1 Organisation de la recherche 25
2.3.2 L'équipe de pilotage du projet 26
2.3.3 Le Comité de Pilotage du projet 27
2.3.4 L'organisation de la collecte des informations 27
2.3.5 L'expertise nationale 29
3 ANALYSE DES SOUS-SYSTEMES **31**
3.1 COLLECTE ET TRAITEMENT DES DONNEES 31
3.1.1 Outils de collecte 31
3.1.2 Outils de traitement 34
3.2 ANALYSE DE LA CAPACITE A INTEGRER LE DISPOSITIF ECVET DANS L'OFFRE DE FORMATION 35
3.2.1 Repérage des conditions d'intégration 35
3.2.2 Résultats 40
3.3 ANALYSE SOUS L'ANGLE DES CARACTERISTIQUES DES SYSTEMES 44
3.3.1 Les points d'observation des sous-systèmes 44
3.3.2 Typologie des sous-systèmes de formation professionnelle initiale 45
3.3.3 La répartition par types de sous-systèmes en Europe 51
4 DIAGNOSTIC ET PROPOSITIONS **52**
4.1 DIAGNOSTIC 52
4.1.1 Les sous-systèmes au regard des 4 conditions 52
4.1.2 Axes de progrès 58
4.2 PROPOSITIONS ET ACTIONS 63

4.2.1 Combinaison des spécifications techniques 64
4.2.2 Favoriser la mobilité reconnue et Faciliter l'individualisation des parcours 66
4.2.3 Développer l'expertise des acteurs de terrain 75
4.2.4 Construire des ponts entre les systèmes 81
4.2.5 Projets pilotes ou expérimentation en cours repérés à l'occasion des travaux de l'étude ECVET connexion 88
4.2.6 Récapitulatif global des propositions et actions 89
5 LES ACTEURS CLES DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'OFFRE DE FORMATION 91
5.1 LES ACTEURS CLES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE 91
5.1.1 Détermination du rôle des acteurs 92
5.1.2 Définition des étapes clés du processus de la mise en œuvre de la formation 93
5.1.3 Rôles des acteurs à chaque étape 94
5.2 LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS 95
5.2.1 Croisement entre acteurs et propositions et actions 95
5.2.2 ECVET Connexion mode d'emploi 96
6 CONCLUSION 101
7 BIBLIOGRAPHIE 104
8 ANNEXES 107
8.1 ANNEXE A : Questionnaire 108
8.2 ANNEXE B : Guide d'accompagnement du questionnaire ECVET Connexion 117
8.3 ANNEXE C : Cadre général des Etudes pays (grille d'analyse) 121
8.4 ANNEXE D : Exemple de rapport analytique 139
8.5 ANNEXE E : Exemple d'Analyse SWOT 144
8.6 ANNEXE F : Cotation des 4 dimensions par sous-système 146
8.7 ANNEXE G : Experts du Consortium 149
8.8 ANNEXE H : Liste des personnes interrogées 151
8.9 ANNEXE I : Liste des participants aux plateformes 154
8.10 ANNEXE J : Présentation des résultats Berlin 30/11/2006 158

FIGURE 1 - LE PROCESSUS ECVET DE TRANSFERT DES ACQUIS D'APPRENTISSAGES 19
FIGURE 2 - SCHEMA GLOBAL DE L'ETUDE 24
FIGURE 3 - ORGANISATION DE L'ETUDE ET LES OUTILS DEVELOPPES 25

CARTE 1 - REPARTITION PAR ZONE GEOGRAPHIQUE 28
CARTE 2 - REPARTITION DES PLATEFORMES AU REGARD DES ETUDES DE CAS 29

TABLEAU 1 - REPARTITION DES EXPERTS ECVET CONNEXION PAR CATEGORIE....26
TABLEAU 2 - COMPOSITION DE L'EQUIPE DE PILOTAGE....26
TABLEAU 3 - COMPOSITION DU COMITE DE PILOTAGE....27
TABLEAU 4 - CONSTITUTION DES PLATEFORMES....28
TABLEAU 5 - EXEMPLE DE COTATION....39
TABLEAU 6 - REPARTITION DES SOUS-SYSTEMES EN FONCTION DU NOMBRE DE CONDITIONS SUPERIEUR A LA COTATION 4....43
TABLEAU 7 - COMPORTEMENT DES SOUS-SYSTEMES AU REGARD DE CERTAINS INDICATEURS....43
TABLEAU 8 - CARACTERISTIQUES DU SOUS-SYSTEME DE TYPE 1....46
TABLEAU 9 - CARACTERISTIQUES DU SOUS-SYSTEME DE TYPE 2....47
TABLEAU 10 - CARACTERISTIQUES DU SOUS-SYSTEME DE TYPE 3....48
TABLEAU 11 - CARACTERISTIQUES DU SOUS-SYSTEME DE TYPE 4....49
TABLEAU 12 - TYPOLOGIE DES 4 SOUS-SYSTEMES DE FORMATION....50
TABLEAU 13 - PROJETS / EXPERIMENTATION EN COURS....88
TABLEAU 14 - ROLES DES ACTEURS DE LA FEP....94
TABLEAU 15 - MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS AU REGARD DES ACTEURS....95
TABLEAU 16 - PERCEPTION D'ECVET....102

GRAPHIQUE 1 - REPARTITION DES PERSONNES INTERROGEES EN FONCTION DE LEUR STRUCTURE....31
GRAPHIQUE 2 - REPARTITION DES PERSONNES INTERROGEES EN FONCTION DE LEUR STRUCTURE (DETAIL)....32
GRAPHIQUE 3 - TECHNICITE DANS LES SOUS-SYSTEMES ANALYSES....41
GRAPHIQUE 4 - FLEXIBILITE DANS LES SOUS-SYSTEMES ANALYSES....41
GRAPHIQUE 5 - AUTONOMIE DANS LES SOUS-SYSTEMES ANALYSES....42
GRAPHIQUE 6 - PERMEABILITE DANS LES SOUS-SYSTEMES ANALYSES....42
GRAPHIQUE 7 - REPARTITION PAR TYPE DES SOUS-SYSTEMES ANALYSES....51
GRAPHIQUE 8 - LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES DE TYPE 1 "CENTRES SUR LES SAVOIRS"....53
GRAPHIQUE 9 - LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES DE TYPE 2 "EMPLOYABILITE....54
GRAPHIQUE 10 - LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES DE TYPE 3 "ADAPTABILITE"....55
GRAPHIQUE 11 - LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES DE TYPE 4 "PORTEFEUILLE DE COMPETENCES....56
GRAPHIQUE 12 - ANALYSE COMPAREE DES 4 CONDITIONS DANS LES 4 TYPES DE SYSTEMES....57
GRAPHIQUE 13 : ANALYSE CROISEE TECHNICITE ET TYPES DE SOUS-SYSTEMES....58
GRAPHIQUE 14 : ANALYSE CROISEE FLEXIBILITE ET TYPES DE SOUS-SYSTEMES....59
GRAPHIQUE 15 ; ANALYSE CROISEE AUTONOMIE ET TYPES DE SOUS-SYSTEMES....60
GRAPHIQUE 16 : ANALYSE CROISEE PERMEABILITE ET TYPES DE SOUS-SYSTEMES....61
GRAPHIQUE 17 : PERCEPTION D'ECVET....103

Liste des abréviations utilisées

ANFA	Association Nationale pour la Formation Automobile
CEC	Cadre Européen des Certifications
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
DGEAC	Directorate-General for Education and Culture (direction générale éducation et culture)
EEE	Espace Economique Européen
ECVET	European Credit Transfer in Vocational Education and Training
EQF	European Qualification Framework (Cadre Européen des Certifications)
ETF	European Training Fundation (fondation européenne pour la formation)
FPI	Formation Professionnelle Intiale
FEP	Formation et Enseignement Professionnels
MENESR	Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (France)
SWOT	Strength Weakness Opportunities Threats (Forces, faiblesses, Opportunités, Menaces)

INTRODUCTION

Dans le cadre des études sur la faisabilité du dispositif ECVET commanditées par la DGEAC de la Commission Européenne, l'étude ECVET CONNEXION porte plus particulièrement sur les perspectives de sa mise en œuvre dans l'offre de formation professionnelle initiale. Une étude parallèle, ECVET REFLECTOR[1], porte plus spécifiquement sur les composantes de la certification. Les résultats des deux études ont été présentés conjointement à l'occasion d'un séminaire européen qui s'est tenu à Berlin le 30 novembre 2006 (Cf. Annexe G).

L'étude doit contribuer à finaliser la Recommandation de la Commission Européenne aux Etats membres portant sur la mise en place d'un système de crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels. Par ailleurs, l'analyse et les outils développés peuvent aider les différents acteurs nationaux à se situer par rapport aux autres systèmes et à repérer les opportunités d'adaptation de leur propre système[2]. Enfin, les propositions concrètes d'actions, les priorités mises en évidence sont autant à l'usage de la Commission que des acteurs nationaux.

Cette étude a été menée par l'Association Nationale de la Formation Automobile (ANFA) et le Ministère français de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR). L'ANFA est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé et Fonds d'Assurance Formation de la branche des services de l'automobile en France. Le MENESR est le principal certificateur et offreur de formation professionnelle initiale en France. Par ailleurs, ces deux institutions se sont entourées d'un ensemble d'experts nationaux et d'un comité de pilotage aux composantes diversifiées pour garantir au mieux l'objectivité de leurs conclusions.

L'analyse du texte produit par le groupe technique de travail sur le système ECVET, puis celle du projet de texte soumis à consultation, a montré que la recommandation envisagée porte d'abord sur le système de certification, et que l'impact sur l'offre de formation est implicite et n'est jamais clairement formulé. L'explicitation de cet impact est donc l'objet préalable de l'étude.

Après avoir défini les conditions d'intégration d'ECVET dans les dispositifs de formation, l'objectif de l'étude est d'apprécier son acceptabilité par les systèmes et la distance à parcourir pour la mise en place, de mettre en évidence les actions prioritaires à mener et d'identifier les principaux acteurs vecteurs de ces actions. Si le projet ECVET est souvent présenté comme une expression moderne de la formation professionnelle, l'étude n'est ni une comparaison des systèmes en termes de performances ni une recherche du meilleur système. C'est une plongée dans leur « intimité » qui aboutit à des conclusions nuancées, à une gradation sur plusieurs dimensions de leur capacité à intégrer le dispositif ECVET dont la vocation est, notamment[3] d'être au service des jeunes en formation professionnelle initiale.

[1] Conduite par le « forschungsinstitut betrieblishe bildung » et le Bundesinstitut für Berufsbildung (Allemagne)
[2] Cf. « ECVET Connexion mode d'emploi » 5.2
[3] Considérant le champ de l'étude, au service de l'individu dans son acception intégrale

1 RESUME EXECUTIF

1.1 Objectifs de l'étude

L'étude « ECVET CONNEXION » vise à effectuer une analyse des systèmes d'enseignement et de formation professionnels initiaux en Europe sous l'angle de l'offre de formation (nature, organisation, programmes, réalisation de l'offre, etc.) pour d'une part, identifier les obstacles à la mise en œuvre du dispositif ECVET proposé ; et, d'autre part, formuler des recommandations pour favoriser son développement.

1.2 Approche méthodologique

L'étude porte sur la formation professionnelle initiale et l'apprentissage[4] en Europe - Etats membres, pays EEE, pays candidats et en préadhésion - sous l'angle de la nature, de l'organisation et de la réalisation de l'offre de formation professionnelle et des processus de reconnaissance mutuelle fondés sur un système de type ECVET.
ECVET couvre l'ensemble de la formation professionnelle dans une perspective de la formation tout au long de la vie[5]. Cependant, l'étude est limitée au champ de la formation professionnelle initiale. Cette donnée essentielle est précisée dans le cahier des charges des commanditaires de l'étude. Ceci signifie que la formation professionnelle continue, bien que parfois évoquée par certains interlocuteurs au cours des investigations, n'a pas été prise en compte ni dans les résultats, ni dans les recommandations. Pour les mêmes raisons, les apprentissages non formels et informels n'ont pas été considérés.
La notion d'offre de formation recouvre « *l'ensemble des actions de formation proposées par les prestataires de formation[6] (privé, public ou associatif). Ces actions de formations, visant une certification et/ou une qualification, sont élaborées à la demande d'un financeur public ou privé* ».

Dans le processus de formation (identification, conception, dispense, évaluation, certification), l'offre de formation se situe en aval de la conception des parcours de formation et en amont de la dispense de formation. L'offre de formation précise notamment : l'intitulé, les domaines, les spécialités, les mentions, les parcours (et séquençage), les objectifs, les modes, le public visé et les modalités d'accès, la

[4] Conformément aux termes de référence (EAC 64)

[5] Dans le même esprit, ECVET concerne les apprentissages formels, informels, non formels l'étude est limitée aux apprentissages formels.

[6] Prestataire de formation : Organisme ou individu prestant une action de formation. *Note:* les prestataires de formation peuvent être des organismes spécialisés dans ce type de services, ou exercer cette activité en marge d'une autre activité professionnelle. Il peut également s'agir de travailleurs indépendants qui proposent leurs services de formation. Source: *Cedefop, 2003*.

qualification / certification visée. Il s'agit donc d'un catalogue décrivant la ou les formations dispensées pour atteindre une qualification donnée.

Dans le cadre de l'étude ECVET CONNEXION, une extension a été opérée, pour mettre l'offre de formation en perspective dynamique de l'ensemble du processus. Ainsi, l'offre de formation devient l'ensemble des étapes allant de la conception de l'offre à l'évaluation des acquis en passant par la dispense de la formation.

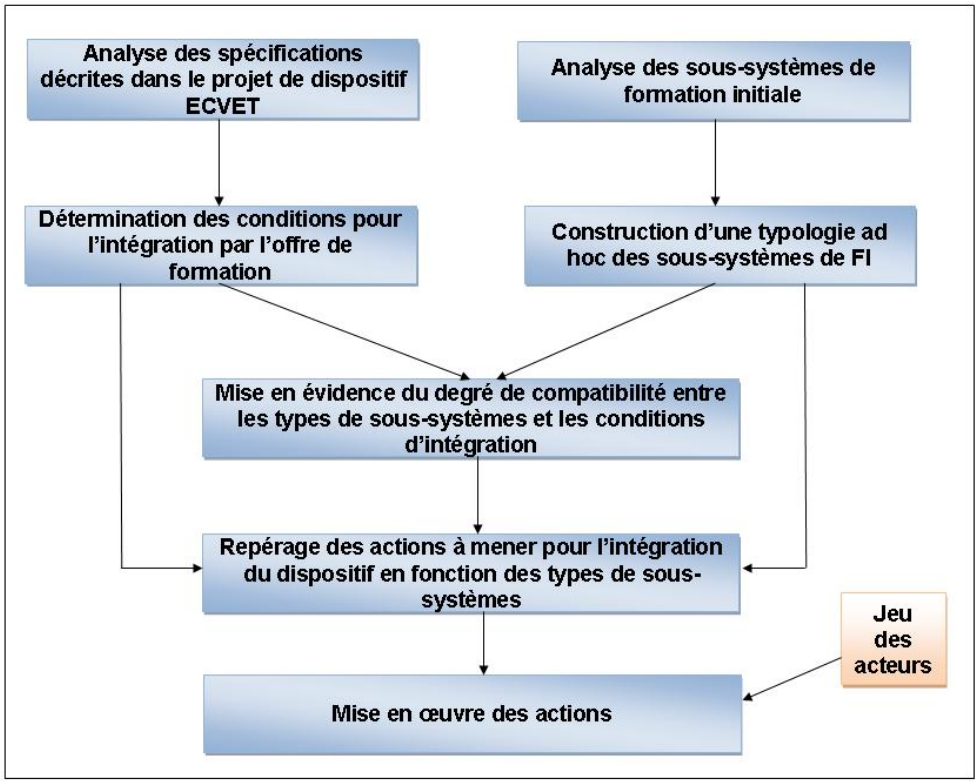
Le dispositif ECVET, tel qu'il est soumis à consultation, repose sur des intentions politiques telles que l'amélioration de la qualité globale de la formation professionnelle en Europe, le rayonnement des systèmes de formation professionnelle européens, dans nos frontières et au-delà ainsi que le développement de la formation tout au long de la vie qui devrait permettre d'éviter les exclusions. Un des axes stratégiques privilégié pour atteindre ces objectifs est la mobilité des apprenants entre les différents systèmes. Celle-ci favorise la diffusion des innovations et des bonnes pratiques mais elle impose la mise en place de dispositifs favorisant la coopération entre les systèmes et le développement de la confiance mutuelle. L'étude ECVET Connexion s'inscrit donc dans les 3 problématiques suivantes :

1. Le dispositif ECVET, dans sa conception, remet-il en cause les principes fondamentaux des systèmes spécifiques de formation professionnelle en Europe, les dénature-t-il dans leur fonction sociale, leur organisation ?
2. Si les principes fondamentaux ne sont pas remis en cause, la mise en œuvre du dispositif implique-t-elle des changements substantiels dans les relations entre les acteurs et dans le fonctionnement des dispositifs. Quelles conditions doivent accepter les systèmes ? Quelle est la distance qu'ils ont à parcourir ?
3. Enfin, quelles sont les actions à entreprendre de façon prioritaire, à l'échelle des systèmes et à l'échelle européenne, pour faciliter la mise en œuvre (afin que le Citoyen et l'Apprentis puissent en bénéficier effectivement) et comment les engager de façon efficace ?

Répondre présente 2 difficultés :

- La première est d'avoir une image synthétique des systèmes de formation professionnelle en Europe dans leur diversité si ce n'est dans leur exhaustivité. L'objectif n'étant pas d'établir un diagnostic pour chacun des systèmes mais d'apprécier la faisabilité de la mise en œuvre du dispositif ECVET à l'échelle européenne, le recours à une typologie ad hoc est nécessaire pour que les acteurs puissent situer leur système.
- La seconde est de faire une projection du dispositif en terme d'impact sur l'offre de formation. En effet, le dispositif tel qu'il est présenté porte sur la description des certifications en unités, rédigées sous forme de résultats d'apprentissages, capitalisables et valorisés en points de crédits. Il s'agit donc de recommandations s'adressant avant tout aux autorités compétentes responsables des certifications, alors que l'impact sur les autres acteurs des systèmes n'est pas abordé, ni dans les spécifications techniques, ni dans le document de consultation. Il s'agit donc pour l'étude d'envisager le dispositif ECVET dans toutes ses aspects, en particulier relatifs à sa mise en œuvre, sachant que ceux-ci restent à définir.

Ainsi, l'étude ECVET Connexion se structure selon la méthodologie suivante :


Analyse des spécifications décrites dans le projet de dispositif ECVET
Analyse des sous-systèmes de formation initiale
Détermination des conditions pour l'intégration par l'offre de formation
Construction d'une typologie ad hoc des sous-systèmes de FI
Mise en évidence du degré de compatibilité entre les types de sous-systèmes et les conditions d'intégration
Repérage des actions à mener pour l'intégration du dispositif en fonction des types de sous-systèmes
Jeu des acteurs
Mise en œuvre des actions

1.3 Organisation du partenariat

L'Association Nationale (France) pour la Formation Automobile et le Ministère français de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ont décidé de collaborer pour mener cette étude. Cette coopération entre un Ministère – principal prestataire de formation professionnelle en France - et une Branche – pleinement investie dans ce domaine - permet d'illustrer de façon emblématique, la nécessité d'aborder ECVET avec le souci de la diversité des angles d'approche. Celle-ci se retrouve dans la variété des réseaux d'experts (au total 38) qui ont été sollicités pour apporter leur contribution à cette étude (administrations centrales 13, administrations régionales, 3 Organisations sectorielles 8, Organismes de formation 8, organisations spécialisés dans l'analyse des formations 5).

L'étude ECVET CONNEXION a été conduite de janvier 2006 à décembre 2006. La phase 1 « étude dynamique des systèmes de formation professionnelle initiale » s'est déroulée de janvier à juin 2006, la phase 2 « recherche action » s'est terminée en octobre 2006.

L'ensemble de la démarche relève des principes de la recherche-action qui consiste à établir un dialogue permanent - avec le comité de pilotage, les experts nationaux, les acteurs de terrain – pour vérifier les informations et les hypothèses, puis à faire valider les pistes de travail et les résultats obtenus.

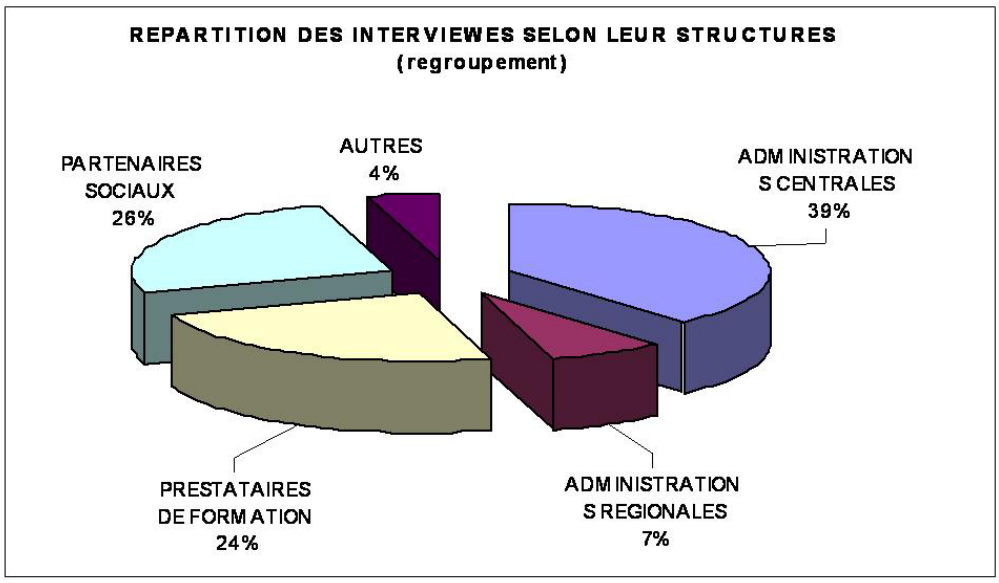
Les étapes traditionnelles de ce type d'étude ont été respectées : collecte d'informations, analyse des systèmes au regard des implications du projet ECVET, diagnostic et programme d'actions.

La collecte des informations s'est déroulée selon deux modalités : une première phase d'entretiens individuels[7] avec des experts locaux à partir d'un questionnaire, une seconde phase d'entretiens de groupe (plateformes) à partir d'une batterie d'études de cas concrets en cours d'expérimentation. Pour chacune de ces phases, des leaders de zone ont été désignés parmi les membres du comité de pilotage.

A la suite de la première phase, des études pays ont été produites. Une première analyse a été réalisée et des premières tendances identifiées. Ces dernières ont été confirmées, ajustées au travers de plateformes qui ont été organisées dans 19 pays. Les experts pays ont suscité un débat sur la faisabilité de la mise en place du système ECVET dans les systèmes nationaux de formation professionnelle, par une illustration avec des études de cas sectorielles s'appuyant sur des projets réels.

Les questionnaires ont été administrés à plus de 170 acteurs représentatifs des parties prenantes de la formation (minimum 7 par pays ayant fait l'objet d'une étude approfondies). A l'occasion des plateformes plus de 190 personnes ont été réunies.

[7] 21 pays ont fait l'objet d'une étude approfondie (recherche documentaire et entretiens), 9 ont fait l'objet d'une recherche documentaire et production de l'étude pays via un expert local, 2 (Malte et Islande) ont fait l'objet d'une recherche documentaire cependant le recueil d'information ne permet pas d'inclure ces données.



1.4 Analyse des sous-systèmes

ECVET est un dispositif destiné à faciliter le transfert et la capitalisation d'acquis d'apprentissages, dans une démarche qui permet de décrire une certification en termes d'unités d'acquis d'apprentissages transférables et capitalisables (savoirs, aptitudes et compétences), auxquelles sont associés des points de crédit.
Les spécifications techniques concernent le champ de la certification. Elles constituent la première « condition ». Toutefois pour sa mise en œuvre, elle n'est pas suffisante, d'autres conditions ont été repérées.

Le dispositif ECVET n'est pas réductible à un ensemble de spécifications techniques à appliquer aux systèmes de formation professionnelle initiale, mais il s'intègre dans un projet global qui leur donne un sens.

Une ***CONDITION*** est un ensemble de dispositions mettant le prestataire de formation en capacité d'intégrer le dispositif ECVET.

L'objectif est d'apprécier les caractéristiques des sous-systèmes de formation professionnelle initiale au regard des conditions de mise en œuvre et d'utilisation du dispositif ECVET, du point de vue de l'offre de formation.

Ainsi, adopter le dispositif ECVET, faisant de la technicité la condition préalable, implique de prendre en considération 3 autres conditions (flexibilité, autonomie et perméabilité) afin que la méthode soit utilisée dans les sous systèmes nationaux de Formation Professionnelle Initiale.

Chacune des 4 conditions identifiées sont les suivantes :

- Technicité : intégration des spécifications techniques d'ECVET
- Flexibilité des parcours de formation
- Autonomie des centres de formation
- Perméabilité : ouverture à la mobilité, confiance dans les partenaires.

Chacune des 4 conditions répond à des besoins spécifiques et incontournables pour la mise en œuvre du dispositif ECVET. Il s'agit bien de souligner que l'adoption formelle du dispositif ECVET, par les Autorités Compétentes n'est pas suffisante pour que les fournisseurs de formation puissent et/ou souhaitent le mettre en œuvre.

Un premier niveau d'analyse permet d'obtenir une image globale des sous systèmes de Formation Professionnelle Initiale en Europe en regard des conditions de mise en œuvre du dispositif ECVET.
D'une façon générale, près de 50% des sous systèmes atteignent ou dépassent le seuil minimal pour une mise en œuvre, du dispositif ECVET pour 3 des conditions. Pour la condition « autonomie », seulement 1/3 des sous-systèmes atteignent ce seuil minimal.
Toutefois, un système donné peut être favorable pour une condition et ne pas l'être pour une autre. Le tableau suivant présente l'état constaté pour les 30 sous-systèmes analysés.

Répartition des sous-systèmes en fonction du nombre de conditions supérieur à la cotation 4

Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 4 conditions	8
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 3 conditions	5
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 2 conditions	2
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 1 condition	10 (*)
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour aucune des conditions	5 (**)

(*) Parmi ceux-ci 8 sont en reforme (**) parmi ceux-ci 4 sont en réforme.

Plusieurs points d'observation mettent en évidence des récurrences de fonctionnement, d'organisation, de processus entre les différents sous-systèmes de formation professionnelle initiale. En outre, plusieurs peuvent être regroupés, s'ils adoptent globalement des solutions ou des comportements similaires, pour l'ensemble des points d'observation. La logique générale de leur organisation permet d'en cerner les finalités profondes donc de les nommer : le regroupement devient alors un type de système.

Cette typologie est fondamentale pour l'étude : en cas de conflit entre les principes du dispositif ECVET et les fondamentaux d'un type de sous-système, celui-ci ne peut adopter le dispositif sans être remis en cause. Les « fondamentaux » d'un sous-système de formation professionnelle sont déterminés par la mission que ses acteurs (ou la société entière) assignent à la formation professionnelle. Ils sont fortement porteurs de valeurs sociales, de représentations de la notion de métier, de confiance donnée au système de formation pour rendre compétitive l'entreprise et l'économie. Ainsi, les fondamentaux se distinguent des modalités de fonctionnement qui sont considérées plus flexibles dans le temps.

Pour construire la typologie, les observations ont été synthétisées et rassemblées sous quelques caractéristiques déterminantes. Il n'y a pas d'étanchéité totale entre les différents types. Les critères définissant un type peuvent ne pas être tous respectés par un sous-système. Toutefois, il peut être considéré comme appartenant à ce type (convergence des critères). La typologie est pertinente car les différences constatées ne sont que marginales. Elle est représentative de la réalité des systèmes de formation professionnelle, qui ne constituent pas des blocs incompatibles ce qui serait la négation

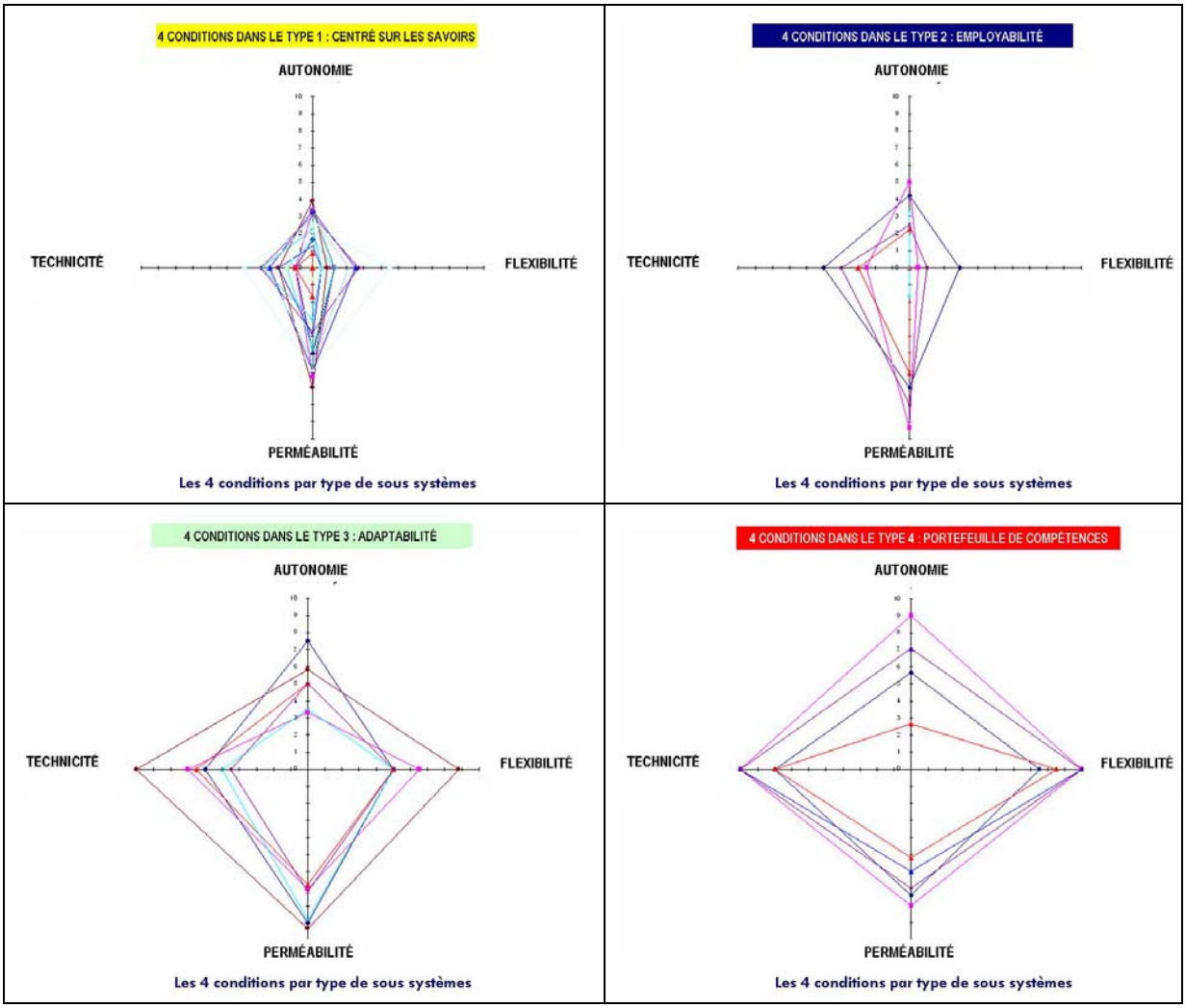
de toute coopération constructive. Un sous-système est classé dans le type dont il est le plus proche. Les sous-systèmes de formation visent tous à insérer sur le marché du travail, et à développer les savoirs, favoriser l'employabilité, transmettre des compétences facilitant l'adaptation aux changements. Cependant, chaque type met l'accent sur un aspect spécifique. Cette typologie est établie sur les intentions (les valeurs portées par les systèmes) et non les performances des systèmes.

Typologie des 4 sous-systèmes de formation

1 **CENTRÉ SUR LES SAVOIRS**	La formation est considérée comme un temps préalable à la vie active, un moment où l'on acquiert les éléments de base qui seront ensuite mis en œuvre, sur lesquels l'employabilité sera construite ultérieurement. C'est à l'issue de cette période que l'apprenant est confronté à la complexité de la situation professionnelle réelle : il a acquis des savoirs et savoir-faire en laboratoire, et l'employeur doit l'adapter en situation réelle. L'employabilité de l'apprenant est différée
2 **EMPLOYABILITÉ**	La formation est fondée sur le métier. L'association étroite des milieux professionnels à tous les stades du processus est un élément essentiel du dispositif. L'entreprise est un acteur clé du processus. L'apprenant doit être opérationnel dès sa sortie de formation L'employabilité immédiate de l'apprenant est recherchée
3 **ADAPTABILITÉ**	La formation est centrée sur l'adaptabilité professionnelle : la conception du métier est assez large. Le métier ne sera accessible qu'après une période d'adaptation et une mise à l'épreuve des compétences acquises, cette contextualisation se fera notamment lors du premier emploi. L'employabilité de l'apprenant est potentielle
4 **PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES**	La formation est centrée sur l'acquisition progressive et individuelle de la qualification. Elle est composée de modules autonomes qui peuvent être combinés/assemblés opportunément afin de répondre aux exigences d'un emploi / d'un poste de travail à occuper. Le parcours de formation est jalonné par la validation successive des acquis enrichissant progressivement le portefeuille des compétences de l'apprenant. L'employabilité de l'individu lui permet la constitution « souple » d'un portefeuille de compétences. L'employabilité est construite par assemblage par l'apprenant

1.5 Diagnostic et propositions

Les fonctionnements des sous-systèmes de formation professionnelle sont représentés sur les graphiques suivants. Ceux-ci reprennent la combinaison des 4 conditions pour la mise en œuvre du dispositif ECVET. Ainsi, plus un sous-système est « ramassé » autour du point 0, moins il est en phase avec ces mêmes conditions. En revanche, plus un sous-système se déploie (est ouvert), plus il répond favorablement aux 4 conditions et apparaît donc comme potentiellement mieux préparé à la mise en œuvre du dispositif ECVET.



La mise en perspective des 4 graphiques permet d'avoir une vision globale des sous-systèmes européens analysés au regard de la mise en œuvre du dispositif ECVET. Elle indique également les coopérations possibles entre les sous systèmes d'un même type ou de types différents.

La coopération au sein d'un même type facilite l'identification et la mise en œuvre d'actions favorisant une adéquation plus forte avec les conditions nécessaires à l'implémentation d'ECVET. En effet, quel que soit le type (à l'exception du type 1), il y a toujours des sous-systèmes qui ont une meilleure performance sur une condition et sont déjà compatibles avec le dispositif.

La coopération entre sous-systèmes de type différent est possible pour optimiser le degré de compatibilité en se fondant sur des pratiques existantes.

Les propositions et actions présentées par la suite visent à lever les obstacles que pourrait rencontrer la mise en œuvre d'ECVET dans la formation professionnelle initiale. Elles sont le fruit de l'analyse des résultats, des entretiens menés auprès de plus de 180 personnes et des conclusions des plateformes dans près d'une vingtaine de pays et ayant réunis plus de 190 personnes. Une distinction est faite entre les propositions qui se réfèrent aux spécifications techniques du dispositif ECVET et les conditions existantes dans le système de formation professionnelle initiale pour une mise en œuvre

Propositions
TRAVAILLER A LA COMBINAISON DES SPECIFICATIONS TECHNIQUES DU DISPOSITIF ECVET
1. Partage de bonnes pratiques
2. Identification de parties des sous-systèmes plus réceptives à la mise en œuvre des spécifications techniques d'ECVET
3. Travail sur le caractère crucial du découpage en unités

Actions
FAVORISER LA «MOBILITE RECONNUE» ET FACILITER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS
1. Favoriser la mise en œuvre de formations modulaires adaptées à la mobilité reconnue
2. Augmenter la durée moyenne de la mobilité géographique
3. Faciliter la prise en compte des acquis grâce la confiance mutuelle dans l'évaluation
4. Rendre compatibles l'organisation des formations, en centres de formation et en entreprises, pour une mobilité gérée
5. Promouvoir l'information et l'orientation pour faciliter le positionnement
DEVELOPPER L'EXPERTISE DES ACTEURS DE TERRAIN
1. Développer l'expertise dans la production de qualifications
2. Développer l'expertise dans le champ de l'évaluation
3. Développer l'expertise dans la mise en œuvre de projets de mobilité
4. Former les centres de formation aux approches modulaires, à la gestion des parcours de formation individualisés
CONSTRUIRE DES PONTS ENTRE LES SYSTEMES
1. Rendre compatibles les offres de formation ▸ *Méthodologies d'écriture accessibles* ▸ *Présentation et procédures (formalisation et comparaison)* ▸ *Construire des référentiels communs (approche par le haut)* ▸ *Exploiter les expérimentations en cours (approche par le bas)*
2. Développer les réseaux
3. Apprécier et exploiter les liens entre ECVET et les outils européens existants (EUROPASS, CEC, etc.)
4. Développer des unités spécifiques (dédiées à la mobilité)

1.6 Les acteurs clés de la mise en œuvre de la formation

Les acteurs de la formation professionnelle initiale sont divers : administrations centrales, éditeurs de supports de formation ou de matériel pédagogique, organismes d'études et de recherche pédagogiques, centres de formation, branches professionnelles, chambres consulaires, entreprises, syndicats de salariés, parents d'élèves, élèves eux-mêmes… Il est très difficile d'être exhaustif et d'analyser dans le détail le rôle et l'influence de chacun dans le processus de formation. Il a été décidé de limiter l'étude aux « acteurs-clés » communément repérés dans les autres études et enquêtes couvrant ce sujet et pouvant avoir une influence déterminante dans l'aboutissement du projet ECVET. Les acteurs retenus pour l'étude sont regroupés en fonction des catégories reconnues de façon classique[8]:

- **Les institutionnels de type « administrations »**
- **Institutionnels représentant le « monde économique »**
- **Les Centres de Formation**
- **Les Entreprises**

L'analyse du processus de formation a permis de mettre en évidence différentes fonctions remplies par les acteurs de la formation professionnelle ; ainsi chaque acteur peut être, selon les systèmes et pour chaque étape du processus, pilote, contrôleur, facilitateur ou conseiller. Ces 4 rôles[9] sont définis comme suit :

- **Pilote**
- **Contrôleur**
- **Facilitateur et prestataire de services**
- **Conseiller**

Ces fonctions (rôles) se retrouvent dans tous les sous-systèmes de formation professionnelle initiale. Pour les systèmes centralisés avec un management par un acteur dominant, souvent un Ministère, les fonctions de pilotage et contrôle (voire de conception) peuvent être cumulées par celui-ci. La diversité demeure la règle, signifiant que le rôle de l'acteur et non pas sa nature reste le seul point d'entrée possible pour l'action.

[8] La typologie d'acteurs utilisée par l'Etude ECVET Reflector diffère quelque peu en raison notamment de ses objectifs. En effet, il est apparu important de distinguer les représentants des entreprises de l'entreprise stricto-sensu en raison du rôle spécifique que chaque type de « structures » peut avoir en matière d'offre de formation.

[9] Le rôle doit s'entendre par « action dans le processus »

1.7 Mise en œuvre des actions

PROPOSITIONS : ACTIONS	ACTEURS CONCERNES				
	PILOTE	CONTROLEUR	PRESTATAIRES [10]	CONSEIL	COMMISSION*
COMBINAISON DES SPECIFICATIONS TECHNIQUES DU DISPOSITIF ECVET *(TECHNICITE)*					
Le partage de bonnes pratiques	X			X	X
Identification de parties des sous-systèmes plus réceptives à la mise en œuvre des spécifications techniques d'ECVET	X			X	
Le caractère crucial du découpage en unités	X	X			X
FAVORISER LA «MOBILITE RECONNUE» ET FACILITER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS *(FLEXIBILITE ET PERMEABILITE)*					
1. Favoriser la mise en œuvre de modules adaptés à la mobilité reconnue	X	X	X	X	X
2. Augmenter la durée moyenne de la mobilité géographique			X		X
3. Faciliter la prise en compte des acquis grâce la confiance mutuelle dans l'évaluation	X	X	X		X
4. Rendre compatibles l'organisation des formations, en centres de formation et en entreprises, pour une mobilité gérée	X		X		
5. Promouvoir l'information et l'orientation pour faciliter le positionnement	X		X	X	
DEVELOPPER L'EXPERTISE DES ACTEURS DE TERRAIN *(AUTONOMIE)*					
1. Développer l'expertise dans la production de qualifications	X		X	X	
2. Développer l'expertise dans le champ de l'évaluation		X	X		
3. Développer l'expertise dans la mise en œuvre de projets de mobilité			X	X	X
4. Former les centres de formation aux approches modulaires, à la gestion des parcours de formation individualisés			X		X
CONSTRUIRE DES PONTS ENTRE LES SYSTEMES *(PERMEABILITE)*					
1. Rendre compatible les offres de formation					
▸ *Méthodologies d'écriture accessibles*	X				X
▸ *Construire des référentiels communs (approche par le haut)*	X				X
▸ *Exploiter les expérimentations en cours (approche par le bas)*	X		X		
3. Développer les réseaux			X		X
4. Apprécier et exploiter les liens entre ECVET et les outils européens existants (EUROPASS, CEC)	X	X			X
5. Développer des unités spécifiques (dédiées à la mobilité)	X		X	X	X

* La Commission Européenne dans son rôle d'impulsion, d'expertise et de conseil a été ajoutée aux acteurs concernés.

[10] Facilitateurs et Prestataires de Services

1.8 Conclusion

D'une façon générale, les acteurs de la formation professionnelle en Europe sont plutôt favorables à la mise en œuvre du dispositif ECVET.

L'étude ECVET Connexion révèle les idées forces suivantes :

1- ECVET n'est pas réductible à l'adoption des spécifications techniques, il convient de prendre en compte d'autres conditions : la flexibilité de l'offre de formation, l'autonomie accordée aux prestataires de formation, la perméabilité (ouverture à la mobilité et aux acteurs européens) des acteurs de la formation professionnelle. Des travaux devront être engagés pour certains sous-systèmes, afin de se rapprocher des spécifications techniques. La condition « Autonomie » est de loin celle qui nécessitera le plus d'effort pour l'ensemble des sous-systèmes et pour la majorité des types.

2- ECVET peut, potentiellement, être mis en œuvre dans les différents sous-systèmes. En effet, l'ensemble des spécifications techniques est présent dans tous les types de systèmes de façon plus ou moins marquée. Une mise en œuvre serait plus ou moins rapide en fonction des types de systèmes.

3- Au-delà des principes techniques, stricto sensu, la confiance mutuelle constitue la pierre angulaire du dispositif. Elle est une démarche transversale à l'ensemble du dispositif et des conditions de mise en œuvre.

4- Les actions à conduire, pour que les sous-systèmes remplissent les conditions identifiés, visent principalement l'acculturation des acteurs, le développement d'expertises (en matière d'individualisation des parcours de formation, d'évaluation, etc.), le développement de projet de construction commune de référentiels, la potentialisation de projets en cours et l'information des jeunes (bénéficiaires ultimes) et des entreprises.

ECVET ne se réduit pas au champ de l'étude, limitée à la formation professionnelle initiale, mais s'inscrit dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Aussi, son analyse et sa mise en œuvre doit s'envisager en prenant en compte la formation continue, les acquis d'apprentissages informels ou formels, la validation des acquis de l'expérience, etc.

Enfin, il convient de souligner que l'individu est au centre du dispositif ECVET. Dans le champ de l'étude ECVET Connexion, le bénéficiaire ultime est le jeune en formation professionnelle initiale (notamment les apprentis).

2 APPROCHE METHODOLOGIQUE

2.1 DELIMITATION DU CHAMP DE L'ETUDE

L'étude porte sur la formation professionnelle initiale et l'apprentissage[11] en Europe - Etats membres, pays EEE, pays candidats et en préadhésion - sous l'angle de la nature, de l'organisation et de la réalisation de l'offre de formation professionnelle et des processus de reconnaissance mutuelle fondés sur un système de type ECVET.

2.1.1 ECVET : une définition en cours de stabilisation

La définition d'ECVET a évolué au fur et à mesure du projet. Au départ, la définition d'avril 2005[12] du Groupe technique de travail de la Commission Européenne a été utilisée : « **Système** européen d'accumulation, de capitalisation, et de transfert d'unités conçu pour l'enseignement et la formation professionnels en Europe. Il consiste à attester et à enregistrer les acquis des apprentissages des personnes engagées dans un parcours d'apprentissage conduisant à une qualification, à un diplôme ou une certification professionnels».

Par la suite, c'est la définition du document de consultation publié en octobre 2006 qui a été retenue : « ECVET est une **méthode** qui permet de décrire une certification en termes d'unités d'acquis d'apprentissages[13] (savoirs, aptitudes et compétences) transférables et capitalisables, auxquelles sont associés des points de crédit.
ECVET est destiné à faciliter le transfert et la capitalisation des acquis d'apprentissage d'une personne qui passe d'un contexte d'apprentissage à un autre, d'un système de certification professionnelle à un autre…. » et stipule :
« ECVET est à la fois :

- un **dispositif** pratique et concret destiné à faciliter le transfert et la capitalisation des acquis d'apprentissage d'une personne qui passe d'un contexte d'apprentissage à un autre et/ou d'un système de certification à un autre.
- une **démarche** qui permet de décrire méthodiquement une certification en termes d'unités d'acquis d'apprentissages transférables et capitalisables (savoirs, aptitudes et compétences), auxquelles sont associés des points de crédit. ».

Cette évolution de la définition n'est pas préjudiciable à l'étude car les principes retenus n'ont pas fondamentalement variés, ils sont plutôt allés dans le sens de la simplification des spécifications techniques elles-mêmes ou de leur formulation.

[11] Conformément aux termes de référence (EAC 64)
[12] Document de travail EAC/A3/MAR 04/04/2005 et Spécifications Techniques / rapport du groupe de travail technique sur ECVET 28/06/2005
[13] En fonction du contexte, il faut entendre « acquis d'apprentissages » en termes d'objectifs à atteindre ou bien de résultats obtenus

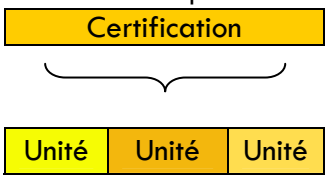
Les principes de base d'ECVET au lancement de la consultation[14] sont les suivants :

Présentation des certifications en Unités d'Acquis d'Apprentissages :

La présentation des certifications en termes d'unités d'acquis d'apprentissages permet de préciser les savoirs, aptitudes et compétences qui caractérisent chaque certification et d'en améliorer la lisibilité tant pour les individus que pour les autorités responsables des certifications et que pour les employeurs. Les Acquis d'Apprentissages attendus pour l'obtention d'une certification peuvent être présentés dans un catalogue d'unités, un référentiel de certification ou tout autre document d'information sur la certification.

Le cœur d'ECVET : les Unités d'Acquis d'Apprentissages

L'Autorité Compétente détermine :



- le nombre,
- la dimension
- les caractéristiques des unités

Qui définit les unités ?

Le nombre, le contenu (la dimension) et les caractéristiques sont défini par l'autorité ou l'organisme compétent pour cette fonction

Qu'est-ce qu'une unité ?

Une unité est un ensemble de savoirs, aptitudes et compétences qui constituent une partie d'une certification. L'unité peut être la plus petite partie d'une certification pouvant faire l'objet d'une évaluation, d'une validation et, éventuellement, d'une certification. Une unité peut être spécifique d'une seule certification ou être commune à plusieurs certifications.

Qu'est-ce qu'une « autorité compétente » pour ECVET ?

Toute autorité, institution ou organisation nationale, régionale, locale ou sectorielle qui conformément aux règles et pratiques en vigueur dans le pays concerné, est responsable d'une ou plusieurs des fonctions ayant trait à la mise en œuvre d'ECVET ou est impliquée dans une ou plusieurs de ces fonctions.

Le processus ECVET de transfert des acquis d'apprentissages

Le processus de transfert des Acquis d'Apprentissages peut être décrit comme une transaction entre autorités ou organismes compétents, habilités à délivrer à des personnes des crédits d'apprentissages *(les crédits d'apprentissages désignent l'ensemble des acquis d'une personne qui, après avoir été évalués, peuvent officiellement faire l'objet d'un transfert, d'une validation et d'une reconnaissance pour l'obtention d'une certification)* :

Figure 1 - Le processus ECVET de transfert des acquis d'apprentissages

Autorité compétente A		Autorité compétente B
▸ Evalue les acquis des apprentissages d'une personne et ▸ Attribue à la personne des crédits d'apprentissages	Relevé des résultats de la personne →	▸ Valide les crédits d'apprentissages obtenus par la personne et transféré **et** ▸ Reconnaît ses acquis des apprentissages comme partie de la certification visée

En complément et pour faciliter la compréhension des certifications et des unités, des points de crédit ECVET sont utilisés pour représenter numériquement chaque unité et situer son poids et sa valeur par rapport à la certification.

[14] Extrait du Document de travail des Services de la Commission : Les crédits d'apprentissages européens pour la formation et l'enseignement professionnels, Un dispositif pour le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages en Europe, Bruxelles 31/10/2006 – SEC(2006) 1431

2.1.2 Vocabulaire et Glossaire

La terminologie technique concernant à la fois le texte de la Commission et les outils élaborés pour l'étude (questionnaire, guide d'entretien, guide de dépouillement…) utilisée au cours des investigations a nécessité un travail d'explication auprès des interlocuteurs nationaux et une homogénéisation des concepts entre les experts. Dès le premier Comité de Pilotage, une hiérarchie des différents glossaires a été définie :

1. Définitions arrêtées par le « Groupe Technique de Travail » sur ECVET
2. Définitions complémentaires du glossaire EQF
3. Définitions de glossaire multilingue du CEDEFOP.

Le glossaire des spécifications techniques constitue le socle des définitions utilisées. Pour les termes n'y figurant pas, le second glossaire utilisé est celui du Cadre Européen des Certifications. Pour les termes non définis dans ces 2 premiers glossaires, celui du CEDEFOP a été utilisé. Enfin en cas de nécessité, les autres sources sont précisées en note de bas de page.

2.1.3 L'offre de formation professionnelle initiale

ECVET couvre l'ensemble de la formation professionnelle dans une perspective de la formation tout au long de la vie[15]. Cependant, l'étude est limitée au champ de la formation professionnelle initiale. Cette donnée essentielle est précisée dans le cahier des charges des commanditaires de l'étude. Ceci signifie que la formation professionnelle continue, bien que parfois évoquée par certains interlocuteurs au cours des investigations, n'a pas été prise en compte ni dans les résultats, ni les recommandations. Pour les mêmes raisons, les apprentissages non formels et informels n'ont pas été considérés.

« *L'enseignement et la formation initiaux couvrent tous les niveaux, au sein des filières d'enseignement général ou professionnel (à temps plein en établissement ou en alternance) ou d'apprentissage.* » source CEDEFOP/CEC[16]. Pour ECVET CONNEXION, les niveaux 3, 4 et 5 du cadre européen de certification ont été privilégiés.

La formation professionnelle initiale couvre plus particulièrement « *l'éducation de type général et/ou professionnel se déroulant au sein du système d'enseignement ou de formation initial, en principe avant l'entrée dans la vie active*[3] ». Par ailleurs, le cadre général de l'étude étant la faisabilité de la mise en œuvre d'un système d'ECVET, seules les offres de formation conduisant à des certifications reconnues par des autorités compétentes sont concernées.

15 Dans le même esprit, ECVET concerne les apprentissages formels, informels, non formels l'étude est limitée aux apprentissages formels.

16 EQF : document de consultation 8/7/2005 glossaire.

La notion d'offre de formation recouvre « *l'ensemble des actions de formation proposées par les prestataires de formation*[17] *(privé, public ou associatif). Ces actions de formations, visant une certification et/ou une qualification, sont élaborées à la demande d'un financeur public ou privé* ».

Dans le processus de formation (identification, conception, dispense, évaluation, certification), l'offre de formation se situe en aval de la conception des parcours de formation et en amont de la dispense de formation. L'offre de formation précise notamment : l'intitulé, les domaines, les spécialités, les mentions, les parcours (et séquençage), les objectifs, les modes, le public visé et les modalités d'accès, la qualification / certification visée. Il s'agit donc d'un catalogue décrivant la ou les formations dispensées pour atteindre une qualification donnée.

Dans le cadre de l'étude ECVET CONNEXION, une extension a été opérée, pour mettre l'offre de formation en perspective dynamique de l'ensemble du processus. Ainsi, l'offre de formation devient l'ensemble des étapes allant de la conception de l'offre à l'évaluation des acquis en passant par la dispense de la formation.

2.1.4 Dimension européenne de l'étude

Au regard des termes de l'appel d'offre, l'étude ECVET Connexion doit couvrir l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne, des Etats associés et des Etats candidats. Conformément aux objectifs spécifiques des termes de référence[18] l'étude vise à analyser les SYSTEMES d'enseignement et de formation professionnelle des pays concernés.

L'exhaustivité souhaitée devant être appréciée au regard du temps et des moyens alloués, l'étude couvre l'ensemble des 32 pays[19] mais avec un degré de profondeur et d'expertise variable :

- La majorité des pays ont fait l'objet d'une analyse approfondie (étude documentaires, entretiens, recherche action) sur leur composante principale.
- certains systèmes ont fait l'objet essentiellement d'une étude documentaire par la suite validée par des experts pays.

Toutefois, cette différence de traitement n'invalide pas les résultats obtenus.

[17] Prestataire de formation : Organisme ou individu prestant une action de formation. *Note:* les prestataires de formation peuvent être des organismes spécialisés dans ce type de services, ou exercer cette activité en marge d'une autre activité professionnelle. Il peut également s'agir de travailleurs indépendants qui proposent leurs services de formation. Source: *Cedefop, 2003*.

[18] EAC/64/05 – annexe 1

[19] Parmi, le 32 pays 30 systèmes ont été étudiés (niveau suffisant d'information qualifiée).

2.2 CADRAGE METHODOLOGIQUE

Les objectifs de l'étude étant fixés par le cahier des charges, il convient de fixer l'angle d'approche pour les atteindre en délimitant les questions traitées et en cernant l'organisation à mettre en place ainsi que les outils à développer. Cette délimitation est présentée ci-après.

2.2.1 Eléments de problématique

Le dispositif ECVET, tel qu'il est soumis à consultation, repose sur des intentions politiques telles que l'amélioration de la qualité globale de la formation professionnelle en Europe, le rayonnement des systèmes de formation professionnelle européens, dans nos frontières et au-delà ainsi que le développement de la formation tout au long de la vie, qui devrait permettre d'éviter les exclusions. Un des axes stratégiques privilégié pour atteindre ces objectifs est la mobilité des apprenants entre les différents systèmes. Celle-ci favorise la diffusion des innovations et des bonnes pratiques, mais elle impose la mise en place de dispositifs favorisant la coopération entre les systèmes et le développement de la confiance mutuelle.

Chaque Etat Membre est libre d'adopter volontairement le dispositif (principe de subsidiarité) mais les propositions qui lui sont faites ne doivent pas impliquer des modifications substantielles de son propre dispositif (principe de proportionnalité).

Les questions qui se posent alors sont les suivantes :

1. Le dispositif ECVET, dans sa conception, remet-il en cause les principes fondamentaux des systèmes spécifiques de formation professionnelle en Europe, les dénature-t-il dans leur fonction sociale, leur organisation ?
2. Si les principes fondamentaux ne sont pas remis en cause, la mise en œuvre du dispositif implique-t-elle des changements substantiels dans les relations entre les acteurs et dans le fonctionnement des dispositifs. Quelles conditions doivent accepter les systèmes ? Quelle est la distance qu'ils ont à parcourir ?
3. Enfin, quelles sont les actions à entreprendre de façon prioritaire, à l'échelle des systèmes et à l'échelle européenne, pour faciliter la mise en œuvre (afin que le Citoyen et l'Apprentis puissent en bénéficier effectivement) et comment les engager de façon efficace ?

Répondre présente 2 difficultés :

- La première est d'avoir une image synthétique des systèmes de formation professionnelle en Europe dans leur diversité si ce n'est dans leur exhaustivité. L'objectif n'étant pas d'établir un diagnostic pour chacun des systèmes mais d'apprécier la faisabilité de la mise en œuvre du dispositif ECVET à l'échelle européenne, le recours à une typologie ad hoc est nécessaire pour que les acteurs puissent situer leur système.

- La seconde est de faire une projection du dispositif en termes d'impact sur l'offre de formation. En effet, le dispositif tel qu'il est présenté porte sur la description des certifications en unités, rédigées sous forme de résultats d'apprentissages, capitalisables et valorisés en points de crédits. Il s'agit donc de recommandations s'adressant avant tout aux autorités compétentes responsables des certifications, alors que l'impact sur les autres acteurs des systèmes n'est pas abordé, ni dans les spécifications techniques, ni dans le document de consultation. Il s'agit donc pour l'étude d'envisager le dispositif ECVET dans tous ses aspects, en particulier relatifs à sa mise en œuvre, sachant que ceux-ci restent à définir.

2.2.2 Les options de départ de l'étude

L'approche suggérée dans le cahier des charges est de caractériser les systèmes nationaux[20] de formation professionnelle initiale dans les pays européens. Dès le lancement de l'étude, il est apparu que les systèmes nationaux étaient composites et ne fournissaient pas une cohérence suffisante pour développer l'analyse. La nécessité de descendre à un niveau plus fin s'est imposée : l'analyse porte donc sur les sous-systèmes nationaux qui sont en réalité délimités par les certificateurs. Le certificateur est l'autorité délivrant le certificat, le titre, le diplôme attestant le niveau de qualification atteint par l'individu à l'issue d'une procédure d'évaluation normalisée (d'après CEDEFOP/CEC). Les certificateurs coexistant dans un système national peuvent être divers : ministères, administrations régionales, branches, chambres de commerce, chambre des métiers … Chaque sous-système est délimité par l'autonomie du certificateur. L'exhaustivité est dès lors impossible et l'étude porte **donc** sur les principaux sous-systèmes nationaux de certification, elle est étendue à d'autres sous-systèmes lorsque l'opportunité se présente. Les conclusions porteront donc sur les types de sous-systèmes.

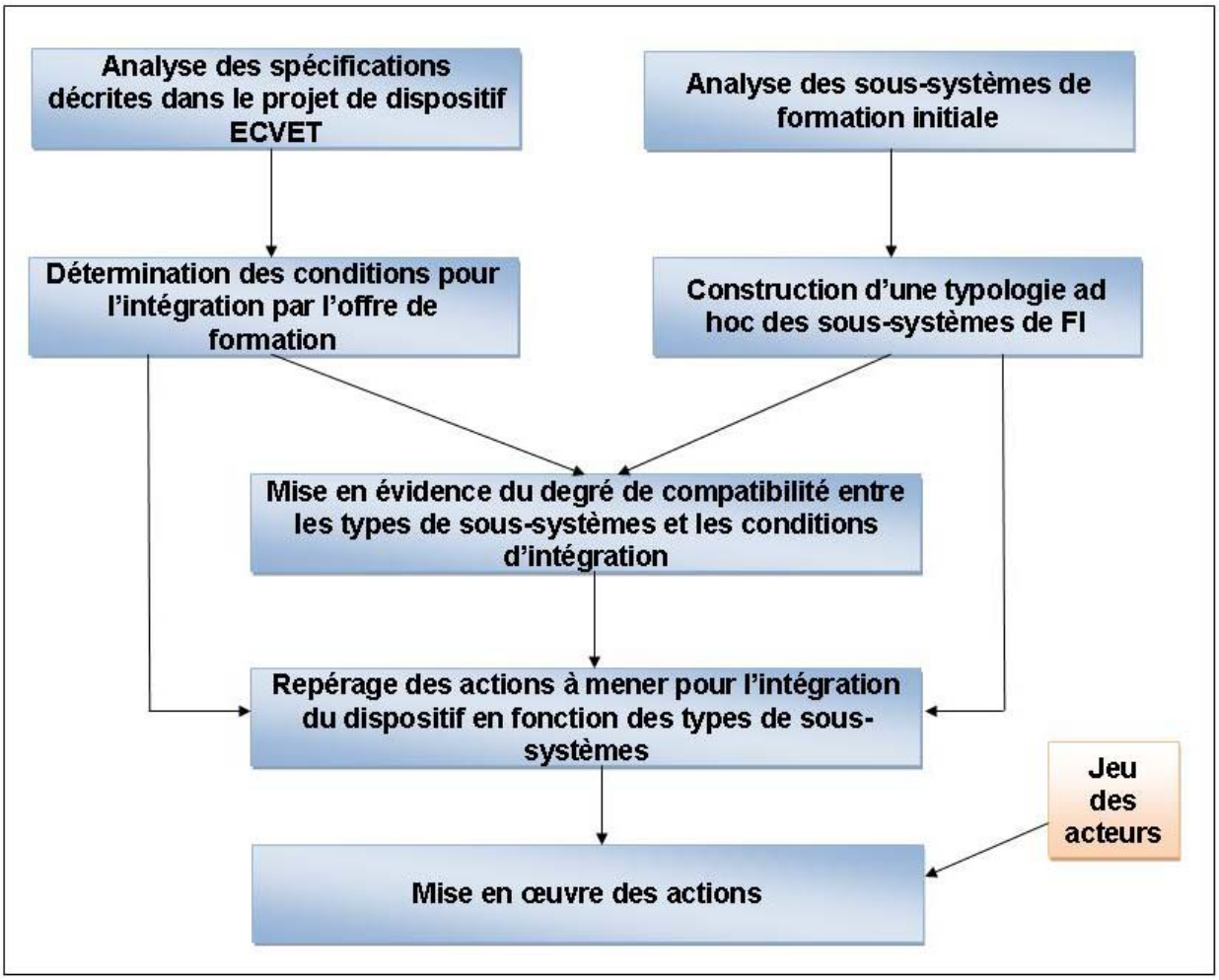
Des choix sont également à opérer en matière d'acteurs influant sur l'offre de formation professionnelle. Ces acteurs sont extrêmement divers et ne jouent pas le même rôle voire sont absents dans certains sous-systèmes. C'est donc à partir des sous-systèmes les plus « riches[21] » que sont déterminés les acteurs dont le rôle, le comportement, l'action, l'avis est observé, enregistré, analysé. En dernier ressort, ont été retenus les administrations publiques telles que les Ministères ou les Régions, les Branches Professionnelles, les organisations professionnelles représentatives telles que les chambres consulaires ou les fédérations professionnelles, les représentants des organismes de formation (encadrement et enseignants), les organisations de salariés et enfin les entreprises (acteurs de « terrain »). Dans un certain nombre de cas des apprenants ont également été associés à l'étude.

[20] Conformément aux termes de référence et à la terminologie CEC
[21] Riche = fournis en nombre, nature, diversité des acteurs.

2.2.3 Le cadre méthodologique : schéma global

Les étapes d'analyse s'articulent et s'enchaînent de la façon suivante :

Figure 2 - Schéma global de l'étude


Analyse des spécifications décrites dans le projet de dispositif ECVET
Analyse des sous-systèmes de formation initiale
Détermination des conditions pour l'intégration par l'offre de formation
Construction d'une typologie ad hoc des sous-systèmes de FI
Mise en évidence du degré de compatibilité entre les types de sous-systèmes et les conditions d'intégration
Repérage des actions à mener pour l'intégration du dispositif en fonction des types de sous-systèmes
Jeu des acteurs
Mise en œuvre des actions

2.3 ORGANISATION DU TRAVAIL

L'étude ECVET CONNEXION a été conduite de janvier 2006 à décembre 2006. La phase 1 « étude dynamique des systèmes de formation professionnelle initiale » s'est déroulée de janvier à juin 2006, la phase 2 « recherche action » s'est terminée en octobre 2006.

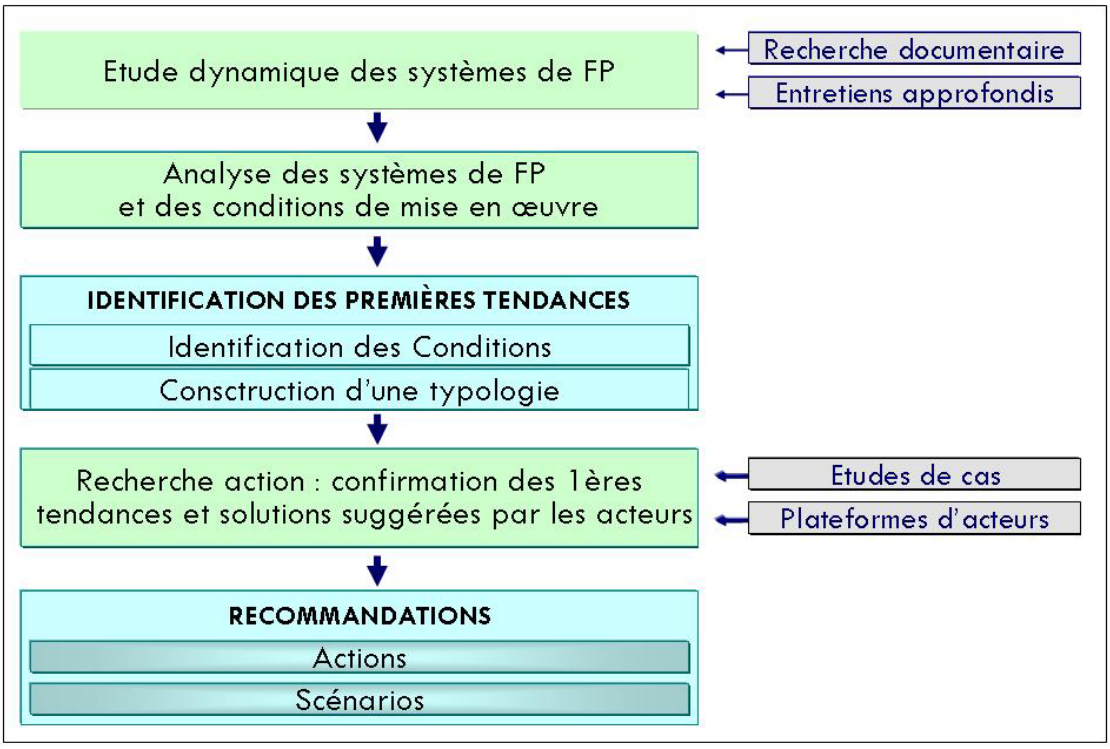
2.3.1 Organisation de la recherche

L'ensemble de la démarche relève des principes de la recherche-action qui consiste à établir un dialogue permanent - avec le comité de pilotage, les experts nationaux, les acteurs de terrain – pour vérifier les informations et les hypothèses, puis à faire valider les pistes de travail et les résultats obtenus.

Malgré tout, les étapes traditionnelles de ce type d'étude ont été respectées : collecte d'informations, analyse des systèmes au regard des implications du projet ECVET, diagnostic et programme d'actions.

Une large gamme d'outils et méthodes a été mobilisée pour parvenir à ce résultat tant en termes de management d'équipes que de techniques de recherche : étude documentaire, questionnaires, entretiens individuels et collectifs, remue-méninges (brain storming) techniques d'analyse qualitatives et quantitatives.

Figure 3 - Organisation de l'étude et les outils développés



2.3.2 L'équipe de pilotage du projet

L'Association Nationale (France) pour la Formation Automobile et le Ministère français de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ont décidé de collaborer pour mener cette étude. Cette coopération entre un Ministère – principal prestataire de formation professionnelle en France - et une Branche – pleinement investie dans ce domaine - permettait d'illustrer de façon emblématique, la nécessité d'aborder ECVET avec le souci de la diversité des angles d'approche. Celle-ci se retrouve dans la variété des réseaux d'experts qui ont été sollicités pour apporter leur contribution à cette étude.

Tableau 1 - Répartition des experts ECVET CONNEXION par catégorie

Catégorie d'appartenance	Membres du comité de pilotage(*)	Experts pays	Total
Administrations centrales	4	9	13
Administrations régionales	1	2	3
Organisations sectorielles	2	7	8
Organismes de formation	3	5	8
Organisations spécialisées dans l'analyse des formations	-	5	5
Total	10	28	38

(*) 4 sont membre du Comité de Pilotage et Expert Pays

L'équipe de pilotage s'est chargée de la coordination matérielle du projet, de l'animation des équipes mais aussi, ayant la maîtrise des données, de l'initiative des travaux d'analyse, de synthèse et d'exploitation des résultats pour dégager les propositions d'action.

Tableau 2 - Composition de l'Equipe de Pilotage

Pilotes du projet		
D. GELIBERT	Association Nationale pour la Formation Automobile	(France)
R. MANIAK	Ministère de l'Education Nationale	(France)
Responsable de la Communication		
M-E. RUDOWSKI	CR2i / CIEP	(France)
Equipe de coordination		
S. BARTHOMEUF	Association Nationale pour la Formation Automobile	(France)
F. BIBBY puis M. TESSIER-SOYER	Ministère de l'Education Nationale	(France)
D. KRUPKA (*)	Association Nationale pour la Formation Automobile	(France)
M. LEVREUX	Chargée d'étude	(France)

(*) Également coordinateur d'une étude de cas sectorielle

Les pilotes du projet tiennent à souligner la contribution sensible, bien que peu visible, apportée par Fiona Bibby, David Krupka, Martine Levreux et Muriel Tessier-Soyer pour l'aboutissement de cette étude.

2.3.3 Le Comité de Pilotage du projet

Le comité de pilotage du projet avait en responsabilité de préciser le périmètre de l'étude, de proposer les modalités d'organisation des investigations, d'en garantir l'homogénéité et de valider les axes des rapports initial, intermédiaire et final. Ces actions ont été conduites en collaboration étroite avec la Commission Européenne.

Il a été constitué en respectant un équilibre entre les différents types d'acteurs de la formation professionnelle et en introduisant l'approche régionale.

Tableau 3 - Composition du Comité de Pilotage

Pilotes du projet		
D. GELIBERT	Association Nationale pour la Formation Automobile	(France)
R. MANIAK	Ministère de l'Education Nationale	(France)
Responsable de la Communication		
M-E. RUDOWSKI	CR2i / CIEP	(France)
Membres du Comité de Pilotage		
C. DEMARTINI	Politecnico de Torino	(Italie)
P. MARE	Kenniscentrum Handel	(Pays-Bas)
I. LE MOUILLOUR	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	(Allemagne)
G. THIEL	DEKRA Akademie	(Allemagne)
K.KOLODZIEJSKA	Zaklad Doskonalenia Zawodowe	(Pologne)
R. MANIAK	Ministère de l'Education Nationale	(France)
X. FARRIOLS	Generalitat de Catalunya	(Espagne)
A. BULTOT	Conseil de l'Education et de la Formation	(Belgique)
D. KRUPKA	Association Nationale pour la Formation Automobile	(France)

Le comité de pilotage a été réuni par les pilotes de l'étude pour valider les outils mis à la disposition des experts nationaux et préparer les réunions régionales qu'ils devaient animer. En outre, ils ont assuré une remontée d'informations synthétiques et qualitatives recueillies au cours de ces réunions régionales.

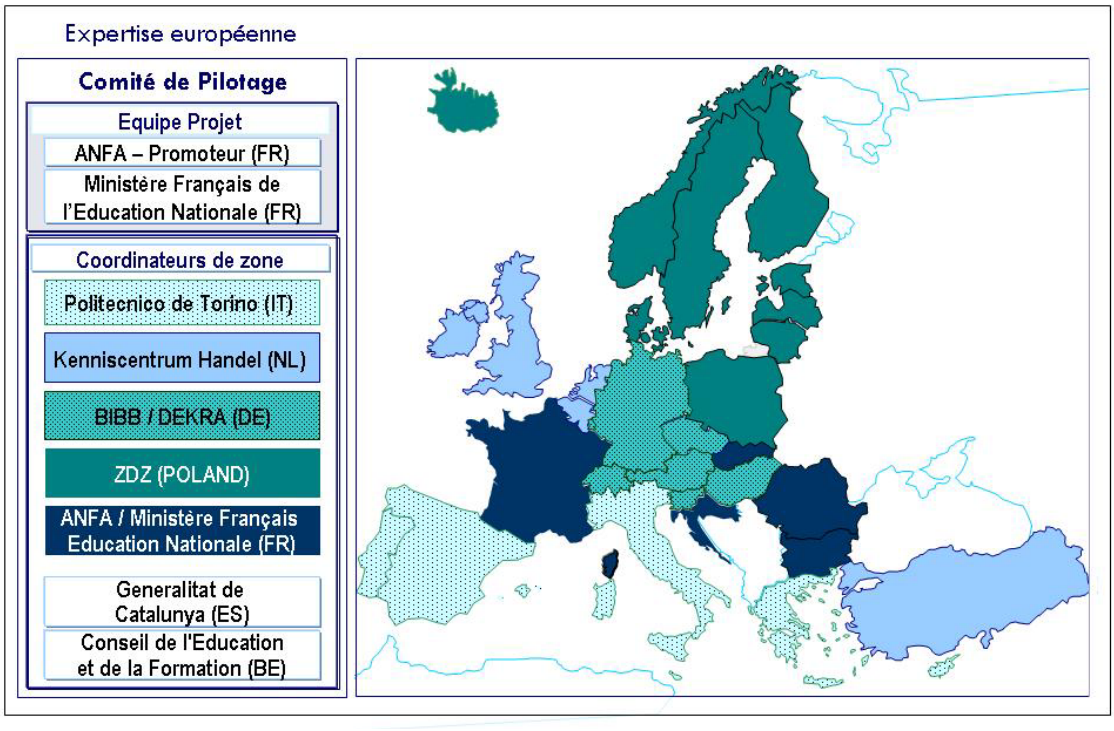
2.3.4 L'organisation de la collecte des informations

La collecte des informations s'est déroulée selon deux modalités : une première phase d'entretiens individuels avec des experts locaux à partir d'un questionnaire, une seconde phase d'entretiens de groupe (plateformes) à partir d'une batterie d'études de cas concrets en cours d'expérimentation. Pour chacune de ces phases, des leaders de zone ont été désignés parmi les membres du comité de pilotage.

2.3.4.1 La première phase d'entretiens individuels à partir d'un questionnaire

Les coordinateurs de zone ont coordonné les travaux du groupe de pays dont ils avaient la charge : communication des spécifications / critères de l'étude, vérification des productions et du déroulement des travaux, organisation sur sa région la mise en œuvre de l'étude, élaboration de la synthèse de sa zone d'étude afin de préparer la capitalisation / agrégation européenne.

Carte 1 - Répartition par zone géographique


Expertise européenne
Comité de Pilotage
Equipe Projet
ANFA – Promoteur (FR)
Ministère Français de l'Education Nationale (FR)
Coordinateurs de zone
Politecnico de Torino (IT)
Kenniscentrum Handel (NL)
BIBB / DEKRA (DE)
ZDZ (POLAND)
ANFA / Ministère Français Education Nationale (FR)
Generalitat de Catalunya (ES)
Conseil de l'Education et de la Formation (BE)

2.3.4.2 La seconde phase de plateformes à partir d'études de cas illustratives

Des plateformes[22] ont été organisées dans 19 pays. Les experts pays ont suscité un débat sur la faisabilité de la mise en place du système ECVET dans les systèmes nationaux de formation professionnelle, par une illustration avec des études de cas sectorielles s'appuyant sur des projets réels.

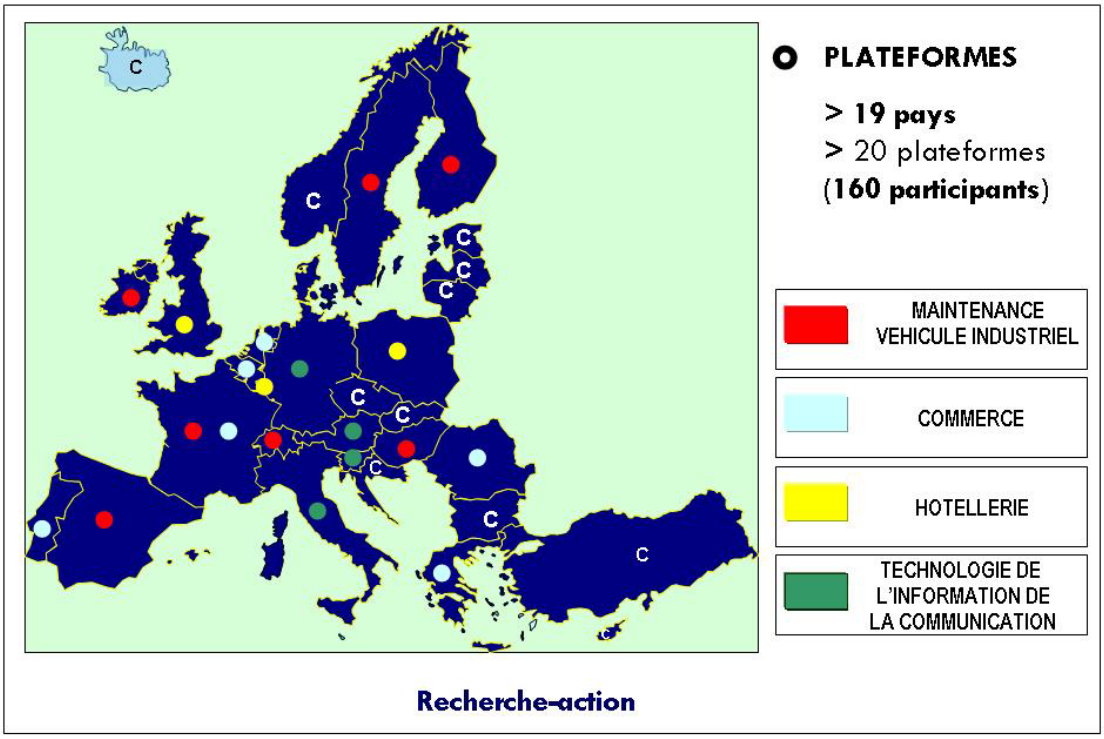
La méthodologie, les études de cas et les modalités d'animation ont été présentées lors de réunions régionales :

Tableau 4 - Constitution des plateformes

Etude de cas A : Service de l'Automobile Coordinateur : France (ANFA)	Etude de cas B : Commerce Coordinateur : Pays-Bas (KC Handel)	Etude de cas C : Technologies de l'Information et de la Communication Coordinateur : Allemagne (Dekra Akademie)	Etude de cas D : Hôtellerie Coordinateur: Pologne (ZDZ)
Espagne (Catalogne)	Autriche	Allemagne	Luxembourg
Finlande	France (MEN[23])	Autriche	Pologne
France (ANFA)	Grèce	Italie (Politecnico de Torino)	Royaume-Uni
Hongrie	Pays-Bas	Italie (VPO)	
Irlande	Portugal	Slovénie	
Suède	Roumanie		
Suisse			

[22] Cf. définition 2.1.1.2
[23] Ministère Education Nationale

Carte 2 - Répartition des plateformes au regard des études de cas



2.3.5 L'expertise nationale

Les experts pays ont eu à conduire l'ensemble de l'étude relative à leur pays : recherche documentaire, entretiens individuels approfondis, élaboration de l'étude pays, gestion et animation de la plateforme, synthèses des travaux. Chacun était expert en matière de formation professionnelle dans son pays.

Les experts nationaux ont été réunis par les coordinateurs de zone, en présence d'un délégué des pilotes de l'étude, pour recevoir une information/formation sur les outils à utiliser lors du recueil des données et préparer le travail de terrain. A cette occasion, après la phase de lancement les experts nationaux ont complété les données recueillies par une note d'impression qui souvent a permis de nuancer les positions.

Ils représentent 3 catégories d'acteurs majeurs de la formation professionnelle :

Les Branches Professionnelles, acteurs de terrain proche des entreprises, développant des dispositifs, élaborant des référentiels de formation, mettant en place des stratégies de formation pour leurs mandants. Plusieurs secteurs ont été représentés dans le consortium : Services de l'Automobile, Plasturgie, Commerce. Les Entreprises ont également été partenaires du projet (Dekkra, Allemagne au travers de son organisme de formation).

Les Institutionnels, notamment les Ministères de l'Education, qui élaborent des diplômes, certifient, développent des dispositifs qui impactent l'offre de formation, forment ; ce sont des décideurs de premier plan en matière de formation. Le partenariat a été constitué de plusieurs ministères centraux (France, Grèce, Roumanie, Luxembourg, Allemagne).

Les Centres de formation, acteurs centraux de l'offre de formation. L'étude impliquait d'être au plus près des dispensateurs de formation. Le partenariat a regroupé plusieurs centres de formation (impliqués dans la mobilité européenne) (Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Pologne, Italie). Il convient également de souligner que plusieurs partenaires, têtes de réseau, pouvaient associer des centres de formation au projet.

Sur les 32 pays cibles :

- 21 pays ont été directement étudiés par un expert pays : toutes les zones géographiques, tous les grands types de dispositif de formation, tous les statuts d'Etats (membres, nouveaux membres, candidats, associés), toutes les tailles, sont représentés.

- pour 9 pays non couverts directement par un expert du pays, il a été mis en place un dispositif de relais. D'une façon générale, soit un expert du consortium ayant déjà une expérience de ce pays à conduit les investigations sur place *(3)* soit une étude documentaire a été menée à partir d'informations fournies par des recherches européennes récentes (CEDEFOP ou EFT). Des synthèses ont été établies et ont fait l'objet d'une validation par un expert local.

- 2 pays[24] ont fait l'objet d'une recherche documentaire. Cependant, le recueil d'information ne permet pas d'inclure ces données dans l'étude.

[24] Islande et Malte

3 ANALYSE DES SOUS-SYSTEMES

3.1 COLLECTE ET TRAITEMENT DES DONNEES

Des outils, spécifiques à l'étude, ont été élaborés par les responsables de l'étude puis finalisés avec l'équipe de pilotage.

3.1.1 Outils de collecte

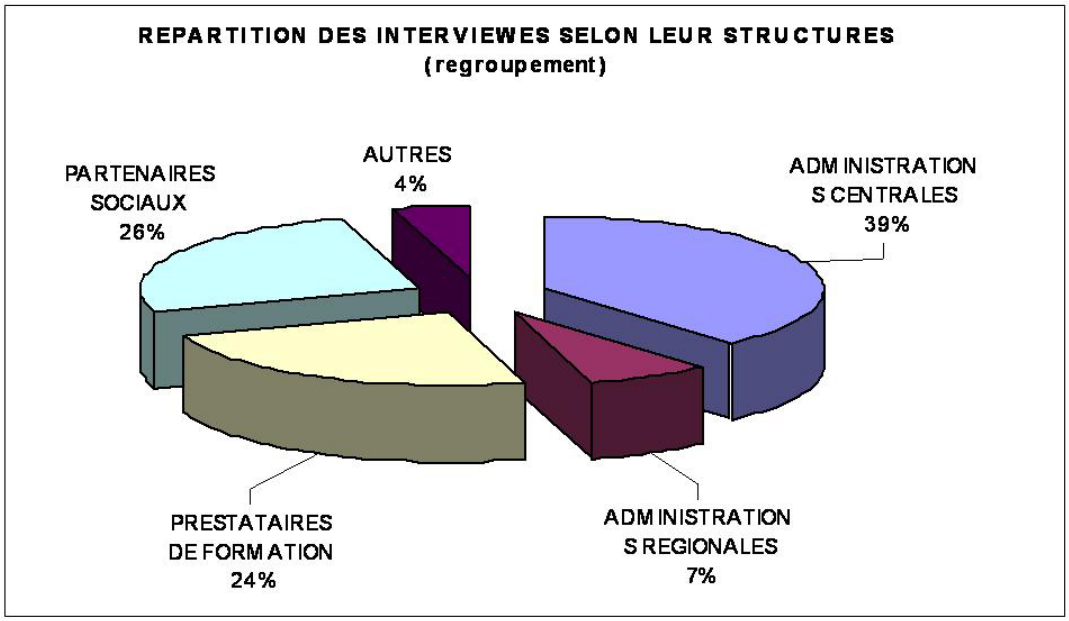
3.1.1.1 Collecte par questionnaire et recherche-action

Le recueil des données a été effectué à l'aide d'un questionnaire, en français et en anglais, dont les résultats ont été confortés par une étude documentaire. Ainsi qu'il a été défini lors de la réunion initiale avec la DGEAC, l'étude documentaire ne vise pas à constituer un fonds documentaire, qui existe par ailleurs, mais à compléter la documentation existante.
Conçu, pour un entretien en face à face, le questionnaire a été administré auprès de sept personnes (minimum) dans chaque pays.

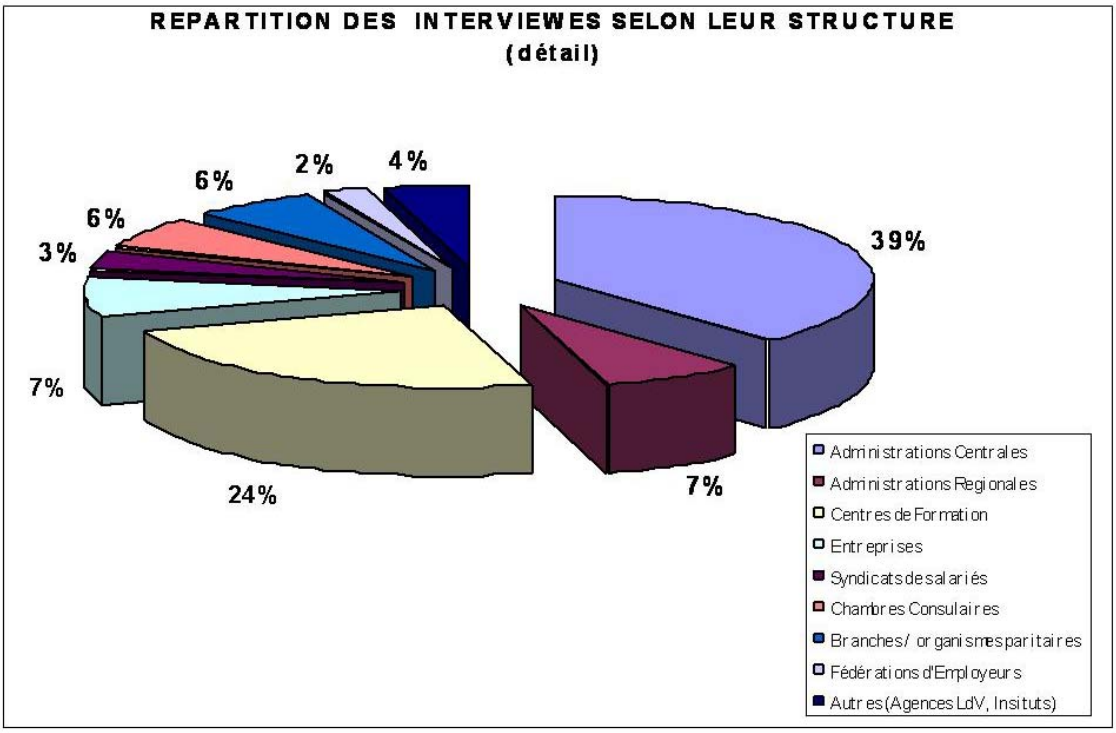
Ces personnes sont représentatives des principales parties prenantes de la formation :

- Les organismes certificateurs les plus présents dans le pays :
  administrations centrales, régionales, locales, chambres consulaires, branches…
- Les centres de formation ;
- Les entreprises ;
- Les partenaires sociaux.

Graphique 1 - Répartition des personnes interrogées en fonction de leur structure



Graphique 2 - Répartition des personnes interrogées en fonction de leur structure (détail)



Le questionnaire est structuré en cinq grandes parties :

1. La conception de l'offre de formation
2. La réalisation de l'offre de formation
3. L'impact des procédures de reconnaissance et de validation
4. Les caractéristiques de la coopération au niveau européen et en général
5. L'opinion générale sur ECVET

Chacune des parties permet d'apprécier la situation de chaque système au regard des spécifications techniques concernant l'offre de formation initiale :

- Conception de la formation en termes d'acquis d'apprentissages
- Organisation de la formation en modules[25] de formation
- Expression des modules en acquis d'apprentissages visés
- Validation des résultats individuels des apprentissages dans le cadre d'unités exprimées en termes d'acquis d'apprentissages
- Valorisation des unités en points de crédit
- Possibilité d'accumulation des unités
- Processus de reconnaissance mutuelle des acquis d'apprentissages

Chaque partie vise également à :

- mesurer l'écart entre la situation de chaque système et les composantes des spécifications techniques
- se situer dans une approche dynamique en intégrant les réformes en cours et en essayant de percevoir l'ouverture possible à chacune des dimensions ECVET

[25] Un module est une partie de la formation qui présente suffisamment de cohérence pour en constituer une partie détachable / autonome. Le module relève de l'organisation de la formation. Il s'agit d'une séquence de formation qui peut être constitué d'une unité, de plusieurs unités voire d'une partie d'unité.

Enfin, une ouverture est faite à l'expression d'opinions à la fois sur les objectifs d'un dispositif d'ECVET mais aussi sur les différentes spécifications pour aboutir à des suggestions de pistes pour faciliter la mise en œuvre. Pour chaque dimension ECVET, le jeu des différents acteurs est repéré pour déterminer l'influence que chacun peut avoir sur l'évolution des systèmes actuels.

La synthèse des questionnaires pour chaque pays est faite en utilisant un document cadre qui permet à la fois le report des réponses aux différentes questions et un croisement avec des informations issues de la recherche documentaire. La structure des rapports permet l'application des outils d'analyse présentés dans la partie suivante de ce rapport.

Le cadre pour l'étude par pays est structuré en trois grandes parties :

1. Les acteurs de la formation professionnelle initiale et leurs relations : principaux certificateurs et offreurs de formation – leur rôle et leur influence sur l'évolution du système.
2. Les contenus et l'organisation de la formation professionnelle initiale : contenus de formation, modules[26] de formation, impact de la certification, accords de partenariat, sensibilité géographique à la mobilité géographique européenne
3. Les pistes pour favoriser la mise en place d'ECVET : opportunités et freins, leviers d'action.

3.1.1.2 Plateformes

A l'issue de l'analyse de premier niveau, la nécessité de mesurer les possibilités d'implantation d'ECVET dans les différents systèmes nationaux est apparue.

Des plateformes nationales, animées grâce à quatre illustrations sectorielles fondées sur des projets réels, visant à formuler des propositions permettant une mise en œuvre progressive des principes ECVET et à définir des préconisations, ont été réunies. Une plateforme est une table ronde composée d'acteurs de la formation professionnelle et de la mobilité européenne[27].

Ainsi, les « experts pays » ont suscité un débat sur la faisabilité de la mise en place du dispositif ECVET dans les systèmes de formation professionnelle du pays.
Le choix des études de cas sectorielles a été confirmé lors du second Comité de Pilotage. La méthodologie, les études de cas et les modalités d'animation ont été présentées lors de réunions régionales des groupes sectoriels.

Au total, au cours de ces plateformes, plus de 190 personnes ont été réunies.

---

26 Un module est une partie de la formation qui présente suffisamment de cohérence pour en constituer une partie détachable / autonome. Le module relève de l'organisation de la formation. Il s'agit d'une séquence de formation qui peut être constitué d'une unité, de plusieurs unités voire d'une partie d'unité.

27 Répartition optimale préconisée (contexte du pays): 1/5 Institutions (Administrations Nationales, Régionales, Chambres Consulaires, Autorités Compétentes, etc.), 1/5 Centres de Formation (niveau de la Direction), 1/5 Enseignants, Formateurs, 1/5 Entreprises (ou leurs représentants), 1/5 "Apprentis" (jeunes en formation professionnelle initiale).

3.1.2 Outils de traitement

Toutes les informations recueillies au cours des entretiens et de la recherche documentaire sont synthétisées dans une enquête nationale. L'ensemble des 30 enquêtes pays est étudié selon 8 dimensions du dispositif ECVET et une analyse SWOT[28].

3.1.2.1 Grille de dépouillement

Les principaux systèmes de formation professionnelle initiale sont identifiés pour chaque pays L'analyse technique à partir des rapports pays vise à apprécier les systèmes avec le modèle ECVET à partir de 8 dimensions descriptives de l'offre de formation professionnelle.

Ces 8 dimensions sont :

1- L'impact de la certification sur l'offre de formation
2- Le niveau d'autonomie des centres de formation
3- La flexibilité dans la conception de l'offre de formation
4- La flexibilité de la prestation de formation
5- L'ouverture des acteurs des sous-systèmes à la mobilité européenne
6- La confiance mutuelle entre les centres de formation
7- L'expression des acquis d'apprentissages en termes de savoirs, aptitudes et compétences
8- L'acceptation d'un système d'accumulation des acquis et de positionnement.

Ces dimensions constituent la première grille d'analyse des enquêtes nationales, qui nous permet d'apprécier les éléments facilitateurs et limitants de la mise en œuvre dans chaque pays du dispositif ECVET proposé.

3.1.2.2 SWOT

Une analyse des rapports nationaux (SWOT) a été menée pour chaque sous-système étudié afin d'avoir une approche dynamique mettant en évidence les facteurs bloquant ou favorables à l'évolution vers un dispositif ECVET. Les analyses SWOT complètent et nuancent les données brutes par une contextualisation dans le dispositif ECVET.

Les données analysées, par sous-système, visent à apprécier :

- les forces,
- les faiblesses,
- les opportunités,
- les obstacles.

Liées aux 4 domaines d'investigations suivants :

1- la conception de la formation
2- la prestation de la formation
3- la validation/l'évaluation des acquis
4- la coopération européenne /les acteurs impliqués dans la mobilité.

Les analyses SWOT permettent d'avoir une approche dynamique des systèmes de formation professionnelle. Cette mise en perspective d'un système de formation professionnelle au regard des quatre champs d'investigation favorise l'élaboration de préconisations tenant compte du contexte de chaque sous-système.

28 SWOT abréviation anglaise « Strength, Weakness, Opportunities, Threats » : Forces, Faiblesse, Opportunités et Menaces

3.2 ANALYSE DE LA CAPACITE A INTEGRER LE DISPOSITIF ECVET DANS L'OFFRE DE FORMATION

ECVET est un dispositif destiné à faciliter le transfert et la capitalisation d'acquis d'apprentissages et une démarche qui permet de décrire une certification en termes d'unités d'acquis d'apprentissages transférables et capitalisables (savoirs, aptitudes et compétences), auxquelles sont associés des points de crédit.
Les spécifications techniques concernent le champ de la certification. Elles constituent la première « condition ». Toutefois, pour sa mise en œuvre elle n'est pas suffisante, d'autres conditions sont repérées.

Le dispositif ECVET n'est pas réductible à un ensemble de spécifications techniques à appliquer aux systèmes de formation professionnelle initiale, mais il s'intègre dans un projet global qui leur donne un sens.

3.2.1 Repérage des conditions d'intégration

Une ***CONDITION*** est un ensemble de dispositions mettant le prestataire de formation en capacité d'intégrer le dispositif ECVET.

L'objectif est d'apprécier les caractéristiques des sous-systèmes de formation professionnelle initiale au regard des conditions de mise en œuvre et d'utilisation du dispositif ECVET du point de vue de l'offre de formation.

Ainsi, adopter le dispositif ECVET, faisant de la technicité la condition préalable, implique de prendre en considération 3 autres conditions (flexibilité, autonomie et perméabilité) afin que la méthode soit utilisée dans les sous systèmes nationaux de Formation Professionnelle Initiale.

Chacune des 4 conditions identifiées sont les suivantes :

- Technicité : intégration des spécifications ECVET
- Flexibilité des parcours de formation
- Autonomie des centres de formation
- Perméabilité : ouverture à la mobilité, confiance dans les partenaires.

Chacune des 4 conditions répond à des besoins spécifiques et incontournables pour la mise en œuvre du dispositif ECVET. Il s'agit bien de souligner que l'adoption formelle du dispositif ECVET, par les Autorités Compétentes n'est pas suffisante pour que les fournisseurs de formation puissent et/ou souhaitent le mettre en œuvre.

Condition 1 : Technicité

Définition	Besoin identifié
Capacité d'être en adéquation avec les spécifications techniques du dispositif ECVET.	Cette condition répond à la nécessité pour tous les sous-systèmes d'avoir le même socle, la même approche, il s'agit d'avoir une « grammaire commune ». Le dispositif ECVET implique une coopération entre les acteurs de la formation professionnelle initiale des différents sous-systèmes. Pour que cette coopération soit opérante, il convient de disposer de références communes.

Condition 2 : Flexibilité

Définition	Besoin identifié
Capacité des prestataires de formation à proposer et gérer des parcours individualisés[29]. La flexibilité porte sur la conception et l'organisation de la formation	Cette condition répond à la nécessité d'individualisation[30] dans la perspective de la mobilité dans différents environnements (formation tout au long de la vie). Le dispositif prévoit la validation d'acquis d'apprentissages obtenus dans un contexte de formation extérieur à celui de référence. Il s'agit de valider des acquis d'apprentissages comprenant des unité(s) (composante minimale de base d'une certification). Pour ce faire, l'offre de formation doit pouvoir proposer une organisation qui permette l'individualisation[13] des parcours de formation (module[31]) et gérer des entrées / sorties permanentes du système.

Condition 3 : Autonomie

Définition	Besoin identifié
Degré de délégation de pouvoir : capacité des prestataires de formation à prendre part au processus de formation depuis la conception jusqu'à l'évaluation, à mobiliser les ressources nécessaires, à prendre des initiatives et à contractualiser.	Cette condition répond à la nécessité d'apprécier l'impact, sur les prestataires de formation, de la mise en œuvre d'ECVET. Le dispositif implique de leur donner un minimum de latitude afin qu'ECVET soit mis en œuvre. L'utilisation par les prestataires de formation du dispositif ECVET sous tend qu'ils bénéficient d'un minimum de latitude pour pouvoir organiser leur offre et mettre en œuvre les moyens nécessaires (humains, techniques et financiers). Cette autonomie doit également s'entendre dans la possibilité de contractualiser avec des partenaires (niveau de latitude permettant de répondre aux exigences d'ECVET notamment en termes de validation des acquis).

Condition 4 : Perméabilité

Définition	Besoin identifié
Capacité à reconnaître les acquis d'apprentissages obtenus dans un autre système ou un autre environnement : positionnement[32] dans la formation et reconnaissance de l'évaluation.	Cette condition répond à la nécessité d'ouverture à la mobilité et aux autres environnements. La seule adoption d'ECVET par les autorités compétentes ne garantit pas l'utilisation du dispositif. Les acteurs des sous-systèmes de formation (notamment les autorités compétentes et les fournisseurs de formation) doivent être perméables, être ouverts aux autres environnements, accepter l'évaluation et l'attribution de crédits par des partenaires et se doter des outils, en particulier d'assurance qualité, permettant d'inspirer une confiance réciproque.

[29] Un parcours individualisé est une programmation de la formation compte tenu des acquis antérieurs d'une personne, des objectifs à atteindre et du projet personnel de la personne à former.

[30] L'individualisation de la formation s'oppose à la standardisation. Elle repose, à partir de l'évaluation des besoins de formation de chacun, sur la construction de parcours de formation individuels adaptés pour parvenir à des objectifs fixés.

[31] Un module est une partie de la formation qui présente suffisamment de cohérence pour en constituer une partie détachable (autonome). Le module relève de l'organisation de la formation. Il s'agit d'une séquence de formation qui peut être constitué d'une unité, de plusieurs unités voire d'une partie d'unité.

[32] Le positionnement d'un individu dans une formation consiste à le dispenser d'une partie de la formation standard pour tenir compte de ses acquis antérieurs. Le positionnement ne vaut pas forcément dispense de l'évaluation certificative.

Mesure de la proximité avec les conditions

Pour apprécier le niveau d'adéquation aux spécifications techniques, la flexibilité des parcours de formation, l'autonomie des centres de formation et la perméabilité, 32 descripteurs sont utilisés, 22 sont retenus comme indicateurs pour apprécier si les conditions sont remplies pour la mise en œuvre du dispositif ECVET dans l'offre de formation.

3.2.1.1 Indicateurs utilisés

Conditions	Indicateurs utilisés
TECHNICITE	> % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages. > unités définis en acquis d'apprentissages exprimés en savoir, aptitudes et compétences (KSC[33]). > évaluation / certification fondées sur les activités cœur de métier et sur des compétences et aptitudes prouvées. > évaluation fondée sur des savoirs. > des procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL[34]) existent ou sont utilisées en partie par le système académique. > des procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) n'existent pas ou ne sont pas utilisées. > un système de transfert de crédits existe.
FLEXIBILITE	> Référentiels définis en unités. > Référentiels non définis en unités[35]. > Offre de formation organisée en modules. > Entrées/ sorties permanentes ou plusieurs périodes de recrutement. > parcours individualisés sont utilisés ou en développement. > processus d'évaluation continue en centres de formation. > évaluation finale (système central d'examen).
AUTONOMIE	> définition de normes (profil, compétences requises) par le certificateur[36]. > définition des contenus de formation, référentiels[19]. > participation des centres de formation à la définition des standards. > participation des centres de formation à la définition des contenus ou des méthodes de formation. > participation des centres de formation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation. > possibilité pour les centres de formation de générer des ressources financières. > ressources fixes attribuées par des structures régionales, nationales, sectorielle, etc. > possibilité pour les centres de formation de signer des accords pour une coopération internationale.
PERMEABILITE	> initiatives de quelques acteurs[37] pour promouvoir la mobilité[38]. > aucune ou très peu d'initiatives des acteurs en matière de mobilité[21]. > les stages (périodes) à l'étranger sont en développement. > langues étrangères, Citoyenneté Européenne, modules interculturels sont intégrés dans la Formation Professionnelle. > des réseaux de coopération existent ou sont en construction. > validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger. > processus de reconnaissance mutuelle engagé.

[33] Abréviation anglaise : Knowledge, Skills, Competences

[34] Abréviation anglaise : Acknowledgement of Prior Learning

[35] Les projets pilotes (expérimentaux) ne sont pas pris en compte

[36] Dans certains sous-systèmes, les centres de formation ont un degré d'autonomie qui peut aller jusqu'à 40% dans la définition des contenus de formation.

[37] Acteurs : parties prenantes (anglais : stakeholders)

[38] Principalement européenne

3.2.1.2 Mesure et matérialisation de la nuance : Cotation

Après une première analyse des données, il apparaît difficile d'apporter des réponses binaires sur la conformité des sous-systèmes aux conditions de mise en œuvre. En réalité, chacune des conditions est plus ou moins remplie. Pour rendre compte de ces nuances, Il est donc décidé d'attribuer une note de performance (cotation) à chaque sous-système pour chacune des conditions. La méthode de cotation est expliquée, ci-après.

Echelle de cotation

Chaque indicateur est apprécié dans un premier temps de façon binaire : existence / absence. Dans un second temps, la cotation est nuancée au regard d'informations complémentaires[39] (exemple : existence d'une partie de l'indicateur utilisé, prévision de mise en œuvre, etc.).

Pour rendre plus lisible la cotation, il a été appliqué un coefficient afin de parvenir à une échelle de 10. Ainsi pour chaque condition, les sous-systèmes ont été cotés de 0 à 10. La cote 0 indique qu'aucun des indicateurs utilisés n'est « présent » dans le sous-système concerné : la condition n'est pas remplie. En revanche, 10 indique que tous les indicateurs sont « présents ».

Limite de la cotation

Il n'est pas possible de conclure pour une cotation intermédiaire, par exemple 4, que le sous-système considéré remplit 40% de la condition. En effet, la cotation donne la même valeur à tous les indicateurs. Les contraintes du calendrier ne permettaient pas d'envisager une hiérarchisation (analyse approfondie) des indicateurs, en appréciant le poids (l'importance) respectif de chacun. La cotation est représentative d'une situation globale de chaque sous-système. La position (cote) sur l'axe permet d'apprécier d'une manière globale l'écart entre la position actuelle du sous-système et la situation maximale du point de vue d'ECVET.

[39] Chaque nuance de cotation a été définie et appliquée de façon identique pour tous les sous-systèmes analysés.

Tableau 5 - Exemple de cotation

TABLEAU DE COTATION DES INDICATEURS ECVET CONNEXION 32 PAYS	cotation	coefficient	1
NIVEAU D'AUTONOMIE DES CENTRES DE FORMATION			
1- IMPACT DES AUTORITES DE CERTIFICATION			
1-1 Définition de normes (profil, compétences requises) par le certificateur	1	1,67	
1-2 Définition des contenus de formation, référentiels	0		1,67
2- NIVEAU D'AUTONOMIE DES PRESTATAIRES DE FORMATION			
2-1 Participation à l'identifiaction des besoins / définition des standards (profil professionnel)	1	1,67	1,67
2-2 Pas de participation à l'identifiaction des besoins / définition des standards	0	0	
2-3 Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation	1	1,67	1,67
2-4 Pas Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation	0	0	
2-5 Participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation	1	1,67	1,67
2-6 Pas de participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation	0	0	
2-7 Possibilité pour les centres de formation de générer des ressources financières	1	1,67	
2-8 Ressources fixes attribuées par des structures régionales ou nationales	0	0	0
2-9 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)	1	1,67	0,83
2-10 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)	0	0	
AUTONOMIE	**6**	**10**	**7,51**
FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION ET L'ORGANISATION DE LA FORMATION			
3- FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION DE LA FORMATION			
3-1 Processus d'évaluation continue en centres de formation	1	2,5	1,25
3-2 Evaluation finale (système central d'examen).	0	0	
3-3 Référentielss définis en unités (pour partie du système académique)	1	2,5	2,5
3-4 Référentiels non définis en unités	0	0	
4- FLEXIBILITE DANS L'ORGANISATION DE LA FORMATION			
4-1 Entrées/ sorties permanentes ou plusieurs périodes de recrutement	1	2,5	
4-2 une période de recrutement	0	0	0
4-3 Parcours individualisés sont utilisés ou en développement	1	2,5	1,25
4-4 Parcours individualisés ne sont pas utilisés ou pas en développement	0	0	
FLEXIBILITE	**4**	**10**	**5**
OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE CONFIANCE POUR MISE EN PLACE DE COOPERATION			
5- OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE			
5-1 Initiatives de quelques acteurs pour promouvoir la mobilité (ex: module "Europe")	1	2	2
5-2 Aucune ou très peu d'initiatives des acteurs en matière de mobilité	0	0	
5-3 Stages (périodes) à l'étranger sont en développement	1	2	2
5-4 Stages (périodes) à l'étranger n'existent pas	0	0	
5-5 Langues étrangères, Citoyenneté Européenne, module interculturels sont intégrés dans FPI	1	2	2
5-6 Langues étrangères, Citoyenneté Europ, module interculturels ne sont pas intégrés dans FPI	0	0	0
6- CONFIANCE MUTUELLE ENTRE LES CENTRES DE FORMATION			
6-1 Des réseaux de coopération existent ou sont en construction	1	2	2
6-2 Coopérations occasionnelles	0	0	
6-3 Validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger	1	2	1
6-4 Pas validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger	0	0	
PERMEABILITE	**5**	**10**	**9**
PROCESSUS DE RECONNAISSANCE MUTUELLE (compatibilité technique)			
7- ACQUIS D'APPRENTISSAGES DEFINIS EN TERMES DE COMPETENCE			
7-1 75 à 100 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages	1	2	2
7-2 0 à 25 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages	0	0	
7-3 Unités définis en acquis d'apprentissage exprimés en savoir, aptitudes et compétences	1	2	1
7-4 Unités non définis en acquis d'apprentissage	0	0	
7-5 Evaluations fondées sur les activités cœur de métier et sur compétences & aptitudes prouvées	1	2	2
7-6 Evaluation fondées sur des savoirs	0	0	
8- ACCEPTATION DE LA CAPITALISATION			
8-1 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) sont utilisées en partie	1	2	1
8-2 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) n'existent pas ou pas utilisées	0	0	
8-3 Un système de transfère de crédits existe	1	2	
8-4 Un système de transfère de crédits n'existe pas	0	0	0
TECHNICITE	**5**	**10**	**6**

N° système

Indicateur

Oui / Non

Coefficient > échelle 10

Cotation si indicateur clairement positif ou négatif

Cotation nuancée. Cas d'espèce évaluation en continue existe mais elle n'est pas certifiante (flexibilité existe mais pas aboutie

Cotation finale des conditions pour le système considéré, échelle 10

3.2.2 Résultats

Définition du seuil d'accessibilité

A la lecture des résultats, il s'avère que la note 10 n'est pas exigible pour une compatibilité avec le dispositif, mais qu'il suffirait de se situer autour de 4 pour pouvoir considérer que la condition soit accessible (c'est-à-dire que le système ne donnera pas toute sa mesure immédiatement, mais il est suffisamment engagé dans la voie pour remplir à terme la condition). Ainsi, le dispositif ECVET est en mesure de fonctionner (dans le sous-système considéré) à terme, même si dans un premier temps, il ne donne pas encore sa pleine mesure, mais révèle un terreau favorable pour la condition concernée.

Plusieurs exemples (Cf. ci-après) l'illustrent.

Exemple 1

OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE CONFIANCE POUR MISE EN PLACE DE COOPERATION — sous-systèmes ▶	13	17	21	28
5- OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE				
5-1 Initiatives de quelques acteurs pour promouvoir la mobilité (ex: module "europe")	0,75	1		0,5
5-2 Aucune ou très peu d'initiatives des acteurs en matière de mobilité			0	
5-3 Stages (périodes) à l'étranger sont en développement	2	1	2	2
5-4 Stages (périodes) à l'étranger n'existent pas				
5-5 Langues étrangères, Citoyenneté Européenne, module interculturels sont intégrés dans	1	1	1	1
5-6 Langues étrangères, Citoyenneté Europ, module interculturels ne sont pas intégrés				
6- CONFIANCE MUTUELLE ENTRE LES CENTRES DE FORMATION				
6-1 Des réseaux de coopération existent ou sont en construction		1		1
6-2 Coopérations occasionnelles	0		0	
6-3 Validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger	0			
6-4 Pas validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger		0	0	0
PERMEABILITE	3,75	4	3	4,5

L'exemple ci-dessous confirme les conclusions de l'exemple 1.

Exemple 2

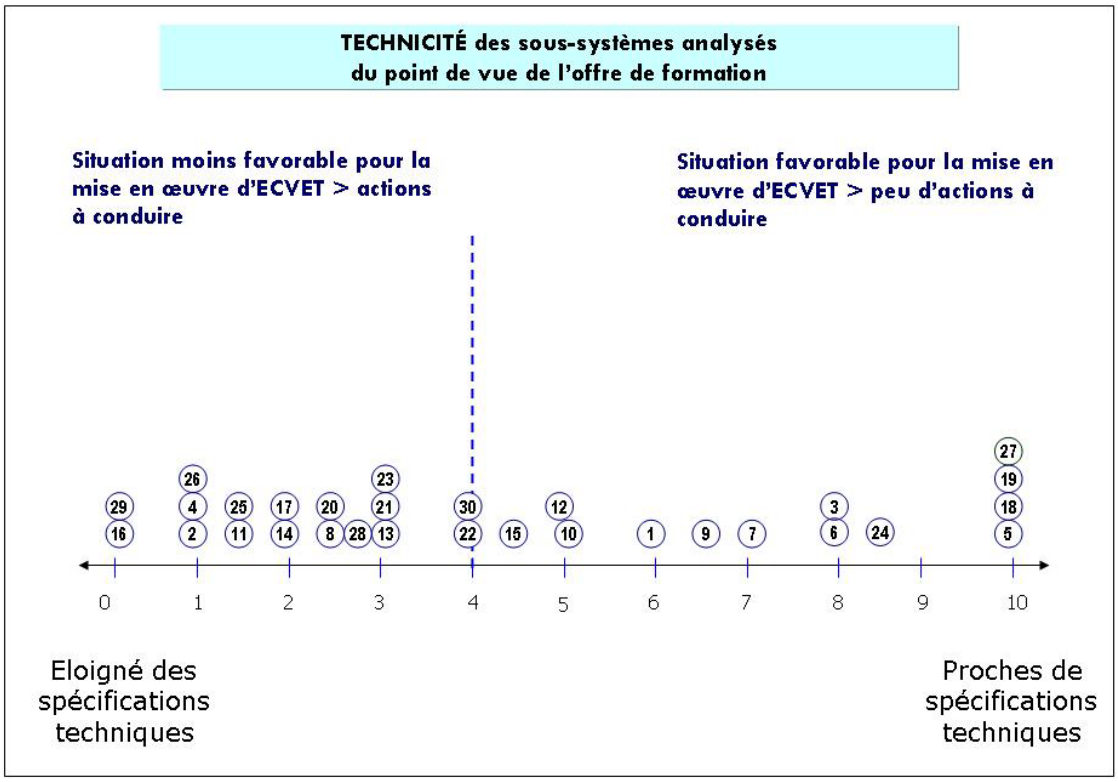
PROCESSUS DE RECONNAISSANCE MUTUELLE (compatibilité technique) — sous-système ▼	22	23	28
7- ACQUIS D'APPRENTISSAGES DEFINIS EN TERMES DE COMPETENCE			
7-1 75 à 100 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages	1	2	1
7-2 0 à 25 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages			
7-3 Unités définis en acquis d'apprentissage exprimés en savoir, aptitudes et compétences	1		0,7
7-4 Unités non définis en acquis d'apprentissage	0	0	
7-5 Evaluations fondées sur les activités cœur de métier et sur compétences & aptitudes prouvées	1	1	1
7-6 Evaluation fondées sur des savoirs			
8- ACCEPTATION DE LA CAPITALISATION			
8-1 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) sont utilisées en partie	1		1
8-2 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) n'existent pas ou pas utilisées		0	
8-3 Un système de transfère de crédits existe			
8-4 Un système de transfère de crédits n'existe pas	0	0	0
TECHNICITE	4	3	3,7

Le lecteur trouvera en annexe, l'intégralité des cotations pour l'ensemble des sous-systèmes étudiés qui corrobore ces 2 exemples.

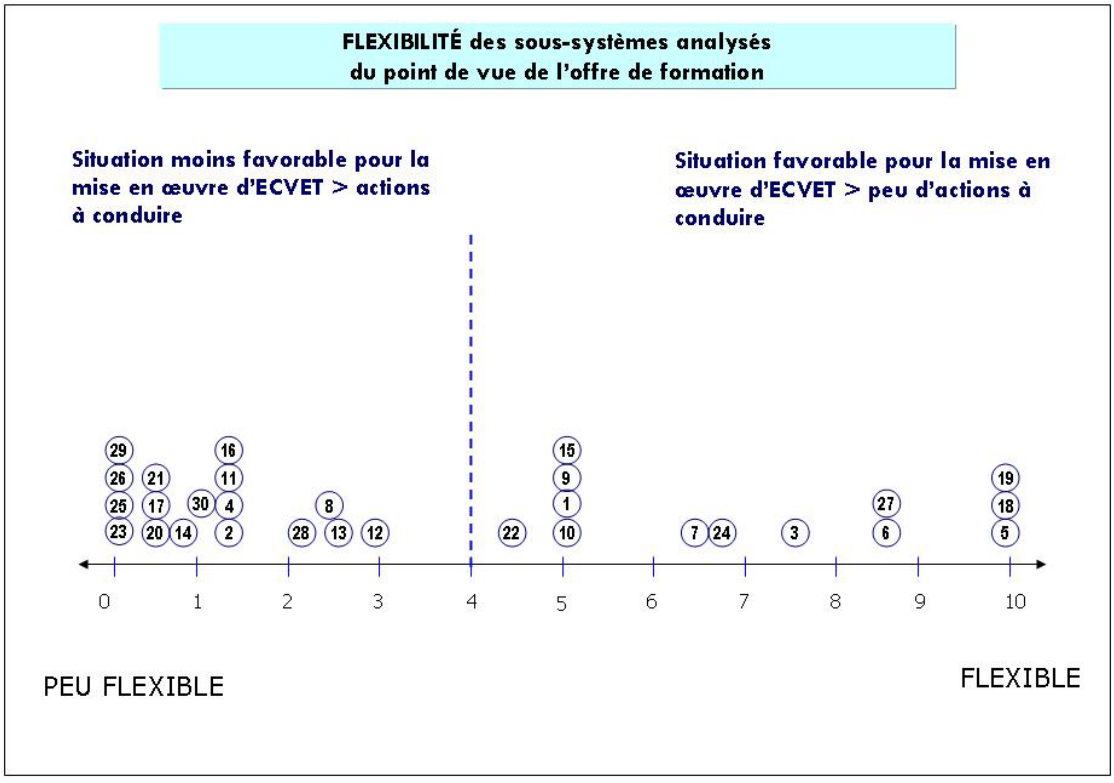
Représentations et interprétations des résultats

Chaque cercle représente un sous-système[40] qui est identifié par un numéro. Les numéros ont été attribués par ordre de traitement. La cotation 4 est le seuil « d'acceptabilité ».

Graphique 3 - TECHNICITE dans les sous-systèmes analysés

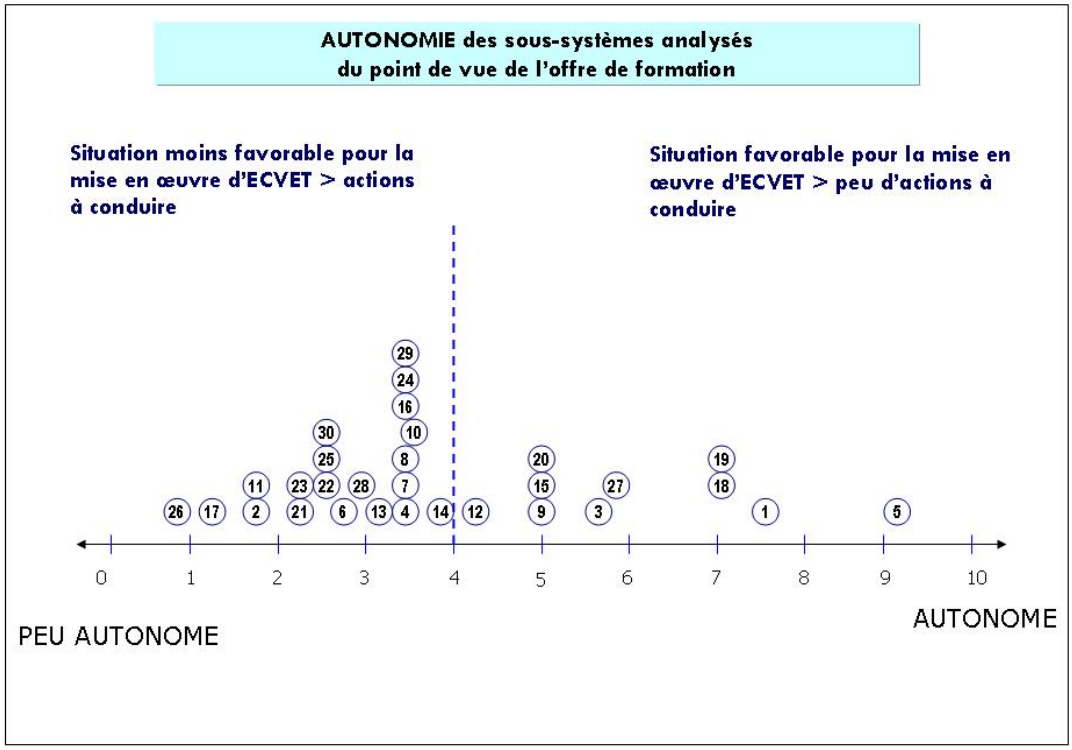

TECHNICITÉ des sous-systèmes analysés
du point de vue de l'offre de formation
Situation moins favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > actions à conduire
Situation favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > peu d'actions à conduire
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Eloigné des spécifications techniques
Proches de spécifications techniques

Graphique 4 - FLEXIBILITE dans les sous-systèmes analysés

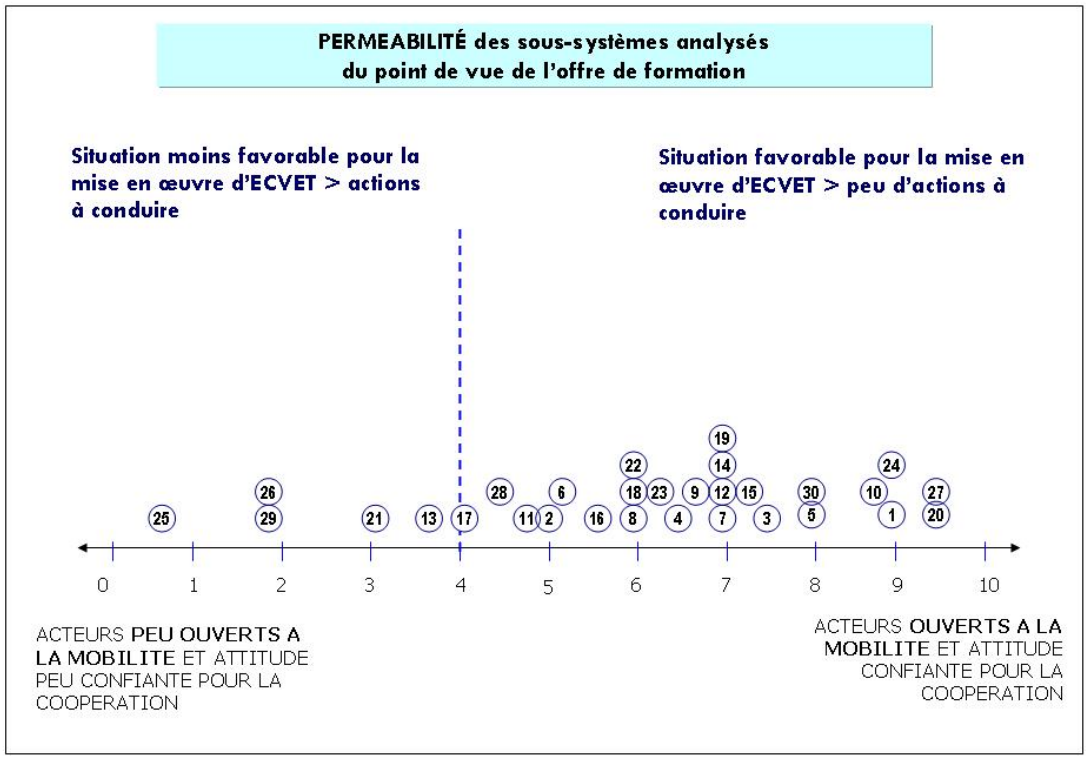

FLEXIBILITÉ des sous-systèmes analysés
du point de vue de l'offre de formation
Situation moins favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > actions à conduire
Situation favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > peu d'actions à conduire
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
PEU FLEXIBLE
FLEXIBLE

[40] Les numéros ont été attribués dans l'ordre de traitement des données.

Graphique 5 - AUTONOMIE dans les sous-systèmes analysés


AUTONOMIE des sous-systèmes analysés
du point de vue de l'offre de formation
Situation moins favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > actions à conduire
Situation favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > peu d'actions à conduire
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
PEU AUTONOME
AUTONOME

Graphique 6 - PERMEABILITE dans les sous-systèmes analysés


PERMEABILITÉ des sous-systèmes analysés
du point de vue de l'offre de formation
Situation moins favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > actions à conduire
Situation favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > peu d'actions à conduire
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ACTEURS PEU OUVERTS A LA MOBILITE ET ATTITUDE PEU CONFIANTE POUR LA COOPERATION
ACTEURS OUVERTS A LA MOBILITE ET ATTITUDE CONFIANTE POUR LA COOPERATION

Ce premier niveau d'analyse permet d'obtenir une image globale des sous systèmes de Formation Professionnelle Initiale en Europe en regard des conditions de mise en œuvre du dispositif ECVET.

D'une façon générale, près de 50% des sous systèmes atteignent ou dépassent le seuil de 4 pour 3 des conditions. Pour la condition « autonomie », seulement 1/3 des sous-systèmes atteignent la cotation de 4.

Toutefois, un système donné peut être favorable pour une condition et ne pas l'être pour une autre. Le tableau suivant présente l'état constaté pour les 30 sous-systèmes analysés.

Tableau 6 - Répartition des sous-systèmes en fonction du nombre de conditions supérieur à la cotation 4

Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 4 conditions	8
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 3 conditions	5
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 2 conditions	2
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour 1 condition	10 (*)
Nombre de sous-systèmes dont le degré 4 est atteint pour aucune des conditions	5 (**)

(*) Parmi ceux-ci 8 sont en reforme (**) parmi ceux-ci 4 sont en reforme.

Par ailleurs, ce premier niveau d'analyse permet d'apprécier le nombre de sous-systèmes déjà prêts ou compatibles, au regard de certaines spécifications techniques ou indicateurs (Cf. tableau ci-dessous).

Tableau 7 - Comportement des sous-systèmes au regard de certains indicateurs

Indicateur	Nombre	% des sous-systèmes analysés
Sous-système dont l'offre de formation est exprimée en acquis d'apprentissages pour 75 à 100 % de l'offre.	18	60%
Sous-systèmes où les procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL[41]) sont utilisées.	15	50%
Sous-systèmes où les parcours sont définis (totalement ou partiellement) en modules.	19(*)	63%
Sous-systèmes où les parcours individualisés sont en usage ou en développement.	15	50%
Sous-systèmes ou l'évaluation en continue est pratiquée.	18	60%
Sous-système où l'on relève des initiatives d'acteurs pour promouvoir la mobilité	25	83%

(*) 12 si l'on considère les sous-systèmes dont quasi la totalité de l'offre est définies en unités (soit 40%)

D'une façon générale, de nombreux sous-systèmes disposent d'un environnement favorable à la mise en œuvre du dispositif ECVET

[41] Abréviation anglaise : « Acknowledgement of Prior Learning »

3.3 ANALYSE SOUS L'ANGLE DES CARACTERISTIQUES DES SYSTEMES

Plusieurs points d'observation mettent en évidence des récurrences de fonctionnement, d'organisation, de processus entre les différents sous-systèmes de formation professionnelle initiale. En outre, plusieurs peuvent être regroupés, s'ils adoptent globalement des solutions ou des comportements similaires, pour l'ensemble des points d'observation. La logique générale de leur organisation permet d'en cerner les finalités profondes donc de les nommer : le regroupement devient alors un type de système.

Cette typologie est fondamentale pour l'étude : en cas de conflit entre les principes du dispositif ECVET et les fondamentaux d'un type de sous-système, celui-ci ne peut adopter le dispositif sans être remis en cause. Les « fondamentaux » d'un sous-système de formation professionnelle sont déterminés par la mission que ses acteurs (voire la société) assignent à la formation professionnelle. Ils sont fortement porteurs de valeurs sociales, de représentations de la notion de métier, de confiance donnée au système de formation pour rendre compétitive l'entreprise et l'économie. Ainsi, les fondamentaux se distinguent des modalités de fonctionnement qui sont considérées plus flexibles dans le temps.
La typologie présentée s'appuie sur les caractéristiques générales dominantes des sous-systèmes. Il n'y a pas d'étanchéité totale entre les différents types. Les critères définissant un type peuvent ne pas être tous respectés par un sous-système. Toutefois, il peut être considéré comme appartenant à ce type (convergence des critères). La typologie est pertinente car les différences constatées ne sont que marginales. Elle est représentative de la réalité des systèmes de formation professionnelle, qui ne constituent pas des blocs incompatibles ce qui serait la négation de toute coopération constructive.

3.3.1 Les points d'observation des sous-systèmes

L'identification des points d'observation n'a pas été menée a priori. Renseignés de façon exhaustive par le questionnaire, l'analyse SWOT a permis de mettre en évidence les plus pertinents. Ils offrent l'avantage d'être simples et non ambigus. La combinatoire de toutes les options crée la spécificité des modalités de fonctionnement des sous-systèmes.

La définition des besoins en formation

Les différents acteurs ayant jugé opportune la création d'une certification, sa mise en place repose sur la définition d'une référence servant de base à la conception des contenus et à l'évaluation de formation.
Ministères, autorités régionales, branches professionnelles, chambres consulaires, partenaires sociaux, centres de formation, ... sont impliqués dans ce processus. Le processus est plus ou moins formalisé, plus ou moins long. Le jeu des acteurs est fort différent : les acteurs ne sont pas les mêmes, la concertation plus ou moins équilibrée, souvent un acteur dominant (différent d'un sous-système à l'autre) apparaît.

Les lieux de formation

Les centres de formation et les entreprises sont les deux lieux classiques où se déroule la formation professionnelle. Une des différences majeures entre les systèmes est la place de l'entreprise dans la formation : passage de sensibilisation au milieu du travail, illustration des apprentissages théoriques, …, lieu d'acquisition de certaines compétences spécifiques, lieu d'acquisition des compétences essentielles.
La durée de l'immersion en entreprise est également un indicateur important puisqu'elle varie de quelques jours à 80% de la durée du temps de formation (durée également corrélée au niveau de la formation).

Les contenus de formation et leur dispense

Les contenus de formation peuvent-être exprimés de façon plus ou moins précise par rapport à la référence. Ils peuvent être exprimés sous forme de savoirs académiques ou de compétences professionnelles et déclinés en programme de formation ou de résultats d'apprentissages.
L'organisation de la formation peut-être définie de façon plus ou moins autonome par les centres de formation.

- Elle est fondée sur des disciplines académiques ou sur des projets pédagogiques plus ou moins complexes ;
- L'impact de l'évaluation est plus ou moins fort ;
- Dans certains cas, la formation est modulaire, source de flexibilité relative ;
- D'une façon générale, les formateurs disposent d'une assez grande liberté pédagogique.

L'évaluation des acquis

L'évaluation peut-être assurée par l'autorité compétente responsable de la certification ou bien déléguée - par cette l'autorité compétente - aux centres de formation ou à une organisation extérieure selon des modalités plus ou moins contraignantes. Le contrôle qualité est soit interne soit externe.
L'objet de l'évaluation recouvre des contenus divers (exemple : savoirs académiques, savoir faire professionnels), exhaustifs ou non (exemple par sondage), global ou découpé en unités. Elle peut-être conduite par les formateurs, des experts extérieurs, des professionnels ou des comités associant plusieurs acteurs.

3.3.2 Typologie des sous-systèmes de formation professionnelle initiale

Pour construire la typologie, les observations ont été synthétisées et rassemblées sous quelques caractéristiques déterminantes. Un sous-système est classé dans le type dont il est le plus proche.

Les sous-systèmes de formation visent tous à insérer sur le marché du travail, et à développer les savoirs, favoriser l'employabilité, transmettre des compétences facilitant l'adaptation aux changements. Cependant, chaque type met l'accent sur un aspect spécifique. Cette typologie est établie sur les intentions (les valeurs portées par les systèmes) et non les performances des systèmes.

Type 1 : Les sous-systèmes centrés sur les savoirs

Tableau 8 - Caractéristiques du sous-système de type 1

Observations	Caractéristiques
La définition des besoins en formation	Les représentants des employeurs et des salariés sont, en général, consultés dans la définition des besoins en formation mais ils ne dirigent pas le processus, ils l'accompagnent. Les profils professionnels sont définis de façon générale et l'autorité certificatrice a un rôle déterminant à cette étape.
Les lieux de formation	La formation a lieu essentiellement en centre de formation. Les périodes d'alternance en entreprise (stage) existent souvent mais elles sont relativement limitées en temps par rapport à la durée totale. Leur rôle est, au plus, de sensibiliser au milieu professionnel ou d'illustrer des savoirs pratiques et organisationnels. L'entreprise n'est pas un lieu essentiel d'acquisition de compétences.
Les contenus de formation et leur dispense	Les contenus de formation sont majoritairement académiques (disciplinaires). Les savoir-faire sont acquis en laboratoire ou lors de séquences de travaux pratiques. Les pratiques pédagogiques sont le plus souvent inspirées des enseignements académiques.
Les modalités d'évaluation	L'évaluation est essentiellement conduite par des formateurs ou enseignants. Les supports d'évaluation (épreuves) sont le plus souvent théoriques et permettent d'évaluer des savoirs. Les « gens de métier » ne sont pas (ou peu) associés au processus d'évaluation.

Dans ce type de sous-système de formation professionnelle, la formation est considérée comme un temps préalable à la vie active, un moment où l'on acquiert les éléments de base qui seront ensuite mis en œuvre. C'est à l'issue de cette période que l'apprenant est confronté à la complexité de la situation professionnelle réelle : il a acquis des savoirs et savoir-faire en laboratoire, et l'employeur doit l'adapter en situation réelle. L'employabilité de l'apprenant est différée.

Type 2 : Les sous-systèmes centrés sur l'employabilité immédiate

Tableau 9 - Caractéristiques du sous-système de type 2

Observations	Caractéristiques
La définition des besoins en formation	Les besoins en formation sont conjointement définis par les représentants des employeurs et des salariés et les organismes certificateurs. Pour la partie professionnelle, en dernier ressort, les représentants des salariés et des employeurs, associés de façon exhaustive, ont un rôle majeur. La composante « métier et adaptation à l'emploi » est déterminante. Les profils professionnels sont nombreux et très contextualisés. Le spectre des activités est resserré.[42].
Les lieux de formation	L'entreprise est un acteur essentiel et un lieu de formation. C'est le lieu où sont acquises les compétences-clés nécessaires à l'exercice du métier. Proportionnellement, les périodes de formation en situation professionnelle sont longues et très valorisées. L'entreprise est garante de la qualité de la formation.
Les contenus de formation et leur dispense	Les contenus théoriques viennent en appui des contenus professionnels. La mise en situation professionnelle est un élément essentiel de la pédagogie qui permet de garantir l'employabilité.
Les modalités d'évaluation	L'évaluation repose le plus souvent sur une conception globale de la maîtrise du métier. Elle est réalisée par les personnels qui mènent la formation en fonction des compétences cibles. Les milieux professionnels sont étroitement impliqués. L'aptitude à exercer immédiatement l'emploi est un critère essentiel de l'évaluation.

Dans ce type de sous-système, la formation est fondée sur le métier. L'association étroite des milieux professionnels à tous les stades du processus est un élément essentiel du dispositif. L'entreprise est un acteur clé du processus de formation. L'apprenant doit être opérationnel dès sa sortie de formation. L'employabilité immédiate de l'apprenant est recherchée.

[42] Exemple : vendeur

Type 3 : Les sous-systèmes centrés sur l'adaptabilité

Tableau 10 - Caractéristiques du sous-système de type 3

Observations	Caractéristiques
La définition des besoins en formation	Les besoins en formation sont définis en concertation entre les représentants des salariés, des employeurs et les organismes certificateurs, voire des organismes de formation. Le nombre de profils professionnels est limité par la mise en évidence de transversalités[43]. La notion de métier est donc en général plus large que dans le type 2. L'opérationnalité de l'apprenant est visée mais il doit pouvoir s'adapter à différents contextes. En dernier ressort, l'organisme certificateur a un rôle déterminant. Le spectre des activités est large.
Les lieux de formation	Un équilibre est recherché entre la part de formation effectuée dans un environnement professionnel et la part en centre de formation. Le temps en centre de formation est, généralement, plus long. L'entreprise est un passage obligé et constitue un lieu d'acquisition de compétences professionnelles et sociales. Centre de formation et entreprise sont donc complémentaires.
Les contenus de formation et leur dispense	Le contenu de formation vise à établir un équilibre entre les contenus enseignements dits « généraux » et les contenus professionnels. Les situations pédagogiques sont donc définies en fonction de la nature des savoirs et compétences à acquérir.
Les modalités d'évaluation	L'évaluation est conduite par des professionnels et/ou des formateurs en fonction de son objet. Elle consiste en un ensemble d'épreuves disciplinaires, de simulations et d'évaluation en situation de travail réelle ou simulée. L'évaluation en continu existe.

La formation est centrée sur l'adaptabilité à la diversité des situations professionnelles : la conception du métier est assez large (profil professionnel générique, exemple : qualification « vendeur » sans déclinaison sectorielle spécifique). Le métier ne sera réputé maitrisé qu'après une période d'adaptation et une mise à l'épreuve des compétences acquises en situation professionnelle réelle, cette contextualisation se faisant notamment lors du premier emploi. L'employabilité de l'apprenant est potentielle.

[43] Qui utilise, prend en compte, recouvre plusieurs domaines ou techniques (ex : le management est une discipline transversale)

Type 4 : Les sous-systèmes centrés sur l'acquisition d'un portefeuille de compétences

Tableau 11 - Caractéristiques du sous-système de type 4

Observations	Caractéristiques
La définition des besoins en formation	Les besoins en formation sont définis en concertation étroite entre les autorités compétentes, les représentants du monde économique, des secteurs, des salariés et des employeurs. Ces besoins sont étroitement liés l'exercice effectif d'un emploi donné. L'approche du métier est analytique, il est décrit comme un ensemble fragmenté de situations de travail.
Les lieux de formation	En formation initiale, le centre de formation est le lieu principal de formation mais des périodes en entreprise peuvent être organisées en fonction des compétences à acquérir. Ces choix sont généralement opérés de façon autonome localement.
Les contenus de formation et leur dispense	Les contenus de formation sont établis en termes d'objectifs à atteindre en fin de formation, en référence aux standards (nationaux, régionaux, etc.). Les stratégies pédagogiques peuvent donc varier. librement d'un centre de formation à l'autre. En revanche, la formation est toujours conçue comme un assemblage de modules indépendants permettant le parcours individualisé des apprenants.
Les modalités d'évaluation	L'évaluation s'adapte aux rythmes des apprentissages. L'évaluation et la certification sont réalisées unité par unité par des évaluateurs qualifiés aussi bien en centre de formation que sur le poste de travail. Chaque unité est considérée comme une qualification en soi. La garantie de qualité de la certification porte essentiellement sur cette étape parfois conduite par des organismes extérieurs à la formation.

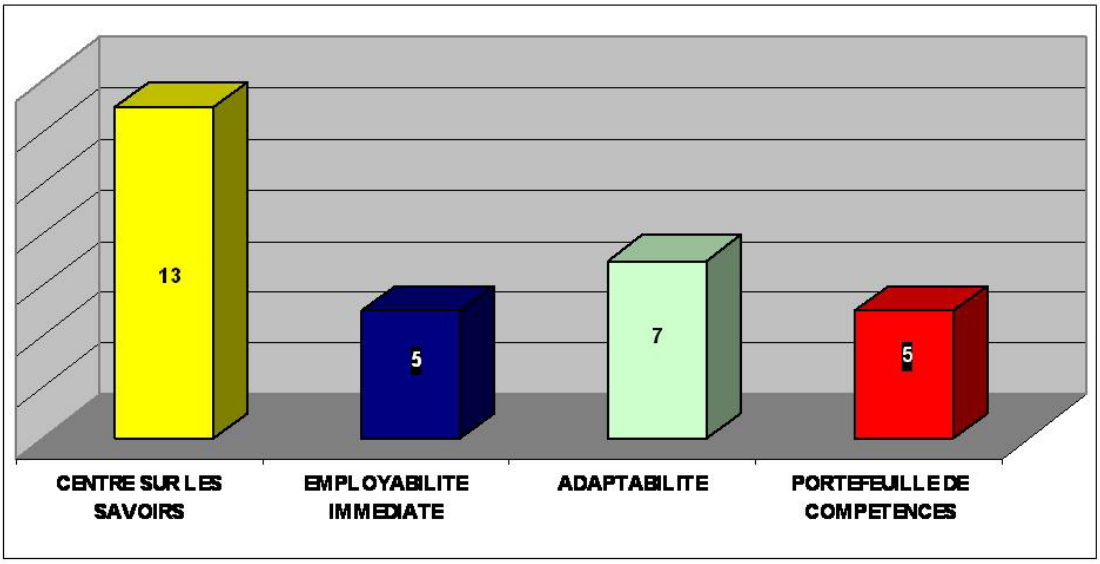
La formation est centrée sur l'acquisition progressive et individuelle de la qualification. Elle est composée de modules autonomes qui peuvent être combinés/assemblés opportunément afin de répondre aux exigences d'un emploi / d'un poste de travail à occuper. Le parcours de formation est jalonné par la validation successive des acquis enrichissant progressivement le portefeuille des compétences de l'apprenant. L'employabilité de l'individu lui permet la constitution « souple » d'un portefeuille de compétences. L'employabilité est construite progressivement par l'apprenant.

Tableau 12 - Typologie des 4 sous-systèmes de formation

1 **CENTRÉ SUR LES SAVOIRS**	La formation est considérée comme un temps préalable à la vie active, un moment où l'on acquiert les éléments de base qui seront ensuite mis en œuvre, sur lesquels l'employabilité sera construite ultérieurement. C'est à l'issue de cette période que l'apprenant est confronté à la complexité de la situation professionnelle réelle : il a acquis des savoirs et savoir-faire en laboratoire, et l'employeur doit l'adapter en situation réelle. L'employabilité de l'apprenant est différée
2 **EMPLOYABILITÉ**	La formation est fondée sur le métier. L'association étroite des milieux professionnels à tous les stades du processus est un élément essentiel du dispositif. L'entreprise est un acteur clé du processus. L'apprenant doit être opérationnel dès sa sortie de formation L'employabilité immédiate de l'apprenant est recherchée
3 **ADAPTABILITÉ**	La formation est centrée sur l'adaptabilité professionnelle : la conception du métier est assez large. Le métier ne sera accessible qu'après une période d'adaptation et une mise à l'épreuve des compétences acquises, cette contextualisation se fera notamment lors du premier emploi. L'employabilité de l'apprenant est potentielle
4 **PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES**	La formation est centrée sur l'acquisition progressive et individuelle de la qualification. Elle est composée de modules autonomes qui peuvent être combinés/assemblés opportunément afin de répondre aux exigences d'un emploi / d'un poste de travail à occuper. Le parcours de formation est jalonné par la validation successive des acquis enrichissant progressivement le portefeuille des compétences de l'apprenant. L'employabilité de l'individu lui permet la constitution « souple » d'un portefeuille de compétences. L'employabilité est construite par assemblage par l'apprenant

3.3.3 La répartition par types de sous-systèmes en Europe

Graphique 7 - Répartition par type des sous-systèmes analysés



Sur 30 sous-systèmes analysées, ceux de type 1 sont nombreux, ils représentent près de la moitié de l'échantillon analysé. La plupart d'entre eux sont en cours de rénovation[44] (en réforme ou en évolution). Selon, les évolutions annoncées, ils semblent se diriger majoritairement vers les types 2 et 3.

Des différences de conceptions apparaissent nettement et permettent de mieux comprendre les difficultés de dialogue entre les sous-systèmes. Ainsi par exemple, les acteurs des sous-systèmes de type 2 jugeront trop théorique l'approche de type 1, trop générale celle de type 3 et trop « atomisé » celle de type 4. En revanche, des zones de coopération possibles apparaissent clairement en fonction des binômes décidant de collaborer. Par exemple, une coopération est possible entre le type 3, et le type 1 sur les parties plus techniques ou théoriques. Sur les parties techniques et professionnelles, une coopération est également envisageable entre le type 3 et les types 2 ou 4.
En conséquence, l'approche ECVET facilite la coopération entre les systèmes et la circulation des apprenants d'un système à un autre.

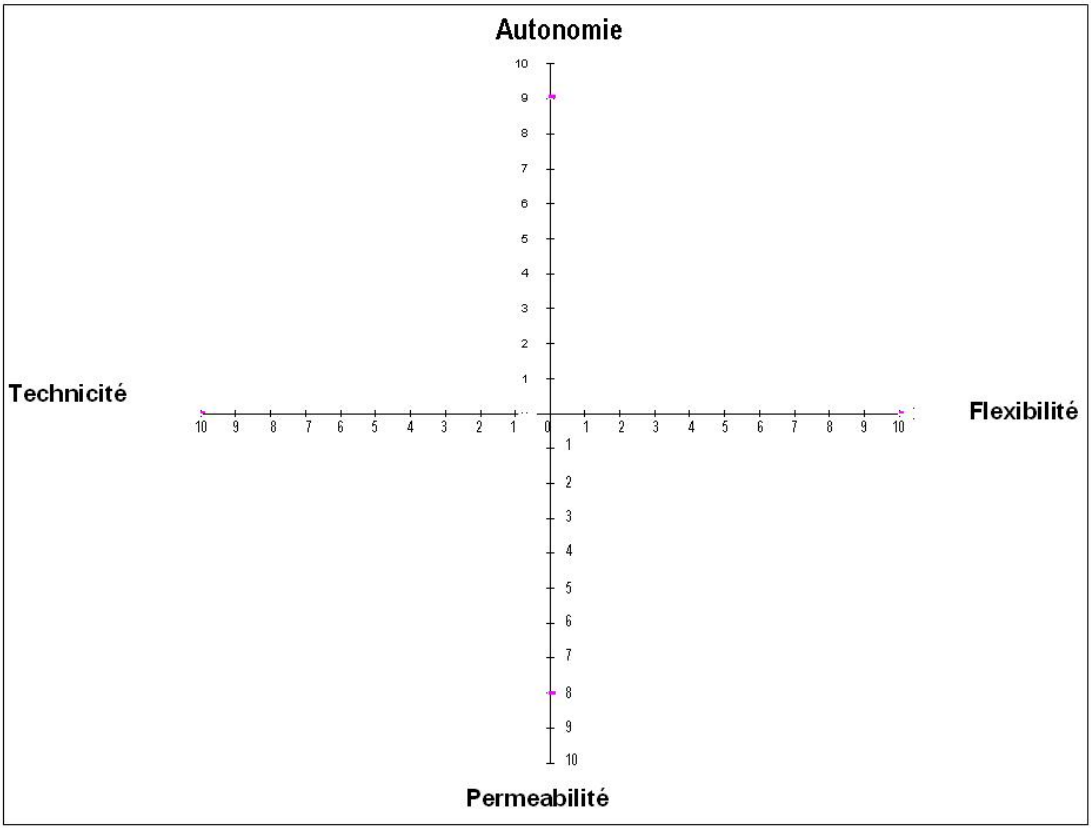
[44] Sous-systèmes ②, ④, ⑧, ⑪, ⑬, ⑯, ⑰, ㉑, ㉒, ㉕, ㉖.

4 DIAGNOSTIC ET PROPOSITIONS

4.1 DIAGNOSTIC

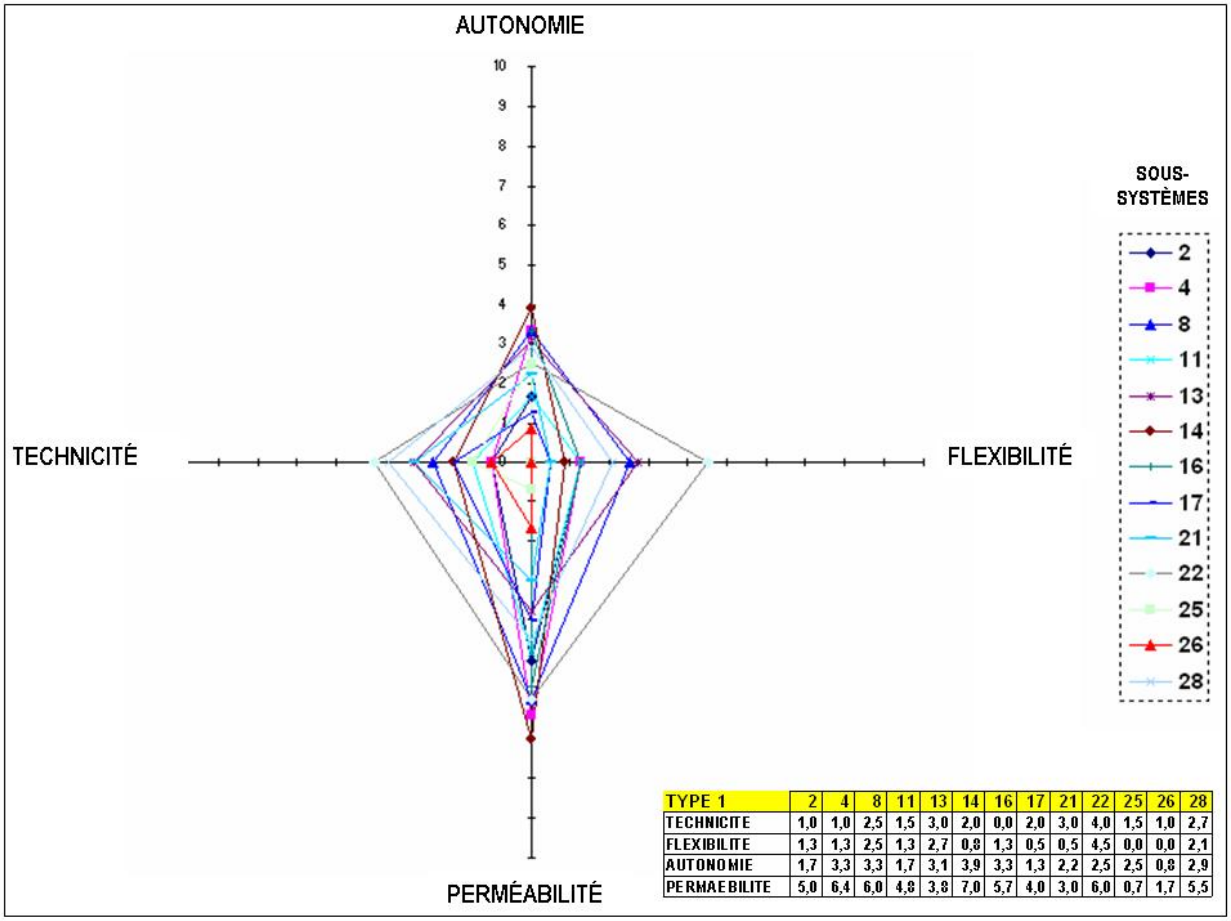
4.1.1 Les sous-systèmes au regard des 4 conditions

Les sous-systèmes de formation professionnelle sont représentés sur les graphiques suivants, reprenant la combinaison des 4 conditions pour la mise en œuvre du dispositif ECVET. Ainsi, plus un sous-système est « ramassé » autour du point 0, moins il est en phase avec ces mêmes conditions. En revanche, plus un sous-système se déploie (est ouvert), plus il répond favorablement aux 4 conditions et apparaît donc comme potentiellement mieux préparé à la mise en œuvre du dispositif ECVET.



TYPE 1 : LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES CENTRES SUR LES SAVOIRS

Graphique 8 - Les 4 conditions dans les sous-systèmes de type 1 "centrés sur les savoirs"

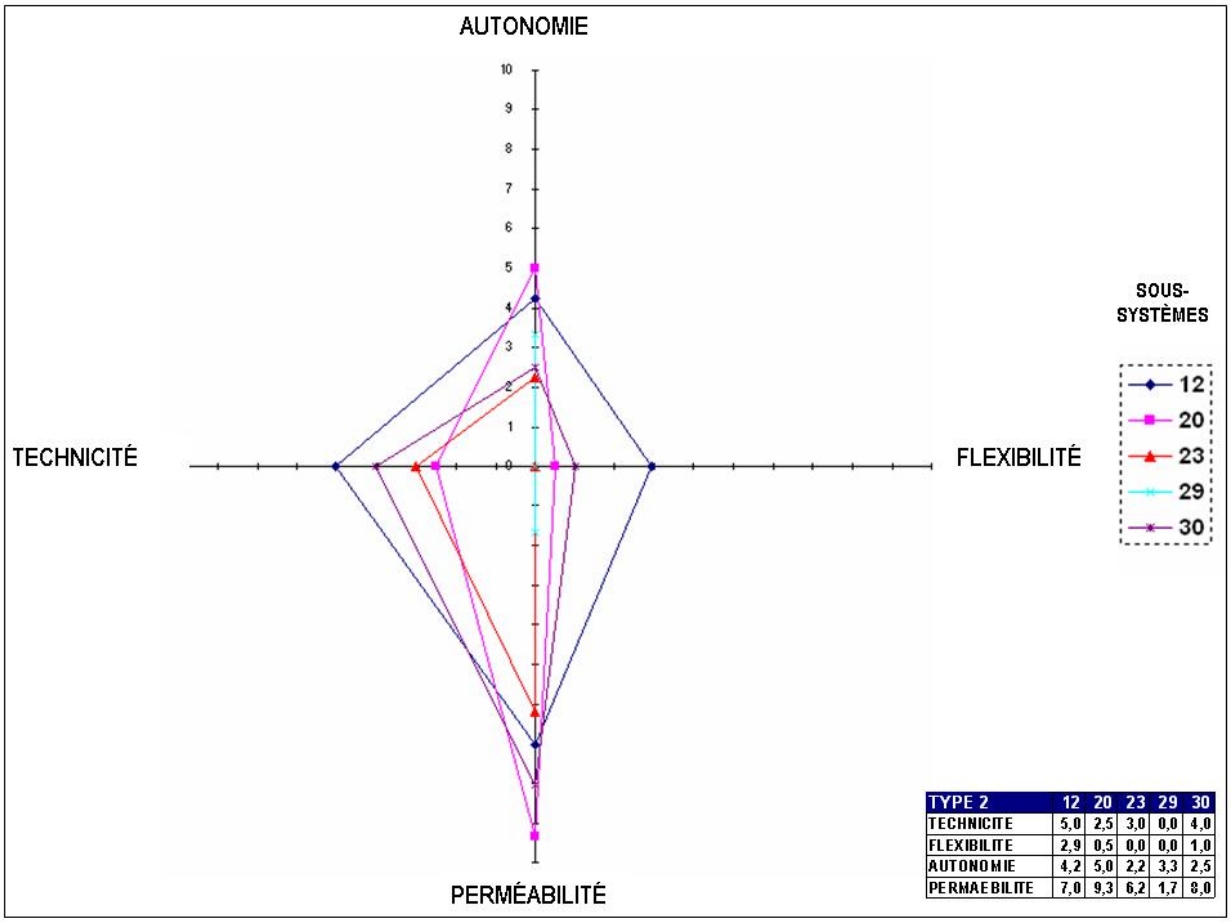


TYPE 1	2	4	8	11	13	14	16	17	21	22	25	26	28
TECHNICITE	1,0	1,0	2,5	1,5	3,0	2,0	0,0	2,0	3,0	4,0	1,5	1,0	2,7
FLEXIBILITE	1,3	1,3	2,5	1,3	2,7	0,8	1,3	0,5	0,5	4,5	0,0	0,0	2,1
AUTONOMIE	1,7	3,3	3,3	1,7	3,1	3,9	3,3	1,3	2,2	2,5	2,5	0,8	2,9
PERMAEBILITE	5,0	6,4	6,0	4,8	3,8	7,0	5,7	4,0	3,0	6,0	0,7	1,7	5,5

La majorité des sous-systèmes du type 1 se comporte d'une manière homogène : ramassés autour du point 0 pour la plupart des conditions. Ils obtiennent une cotation en dessous de 4 pour toutes les conditions, à l'exception de la perméabilité et sont donc dans la nécessité d'évoluer dans la perspective de l'adoption d'ECVET. La quasi-totalité (11 sur 13) est d'ailleurs engagée dans une voie de rénovation et les écarts constatés entre sous-systèmes révèlent la différence d'avancée dans cette démarche. Ainsi, le sous-système (22) apparaît comme plus avancé dans cette évolution que le (26).

TYPE 2 : LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES CENTRES SUR L'EMPLOYABILITE IMMEDIATE »

Graphique 9 - Les 4 conditions dans les sous-systèmes de type 2 "Employabilité

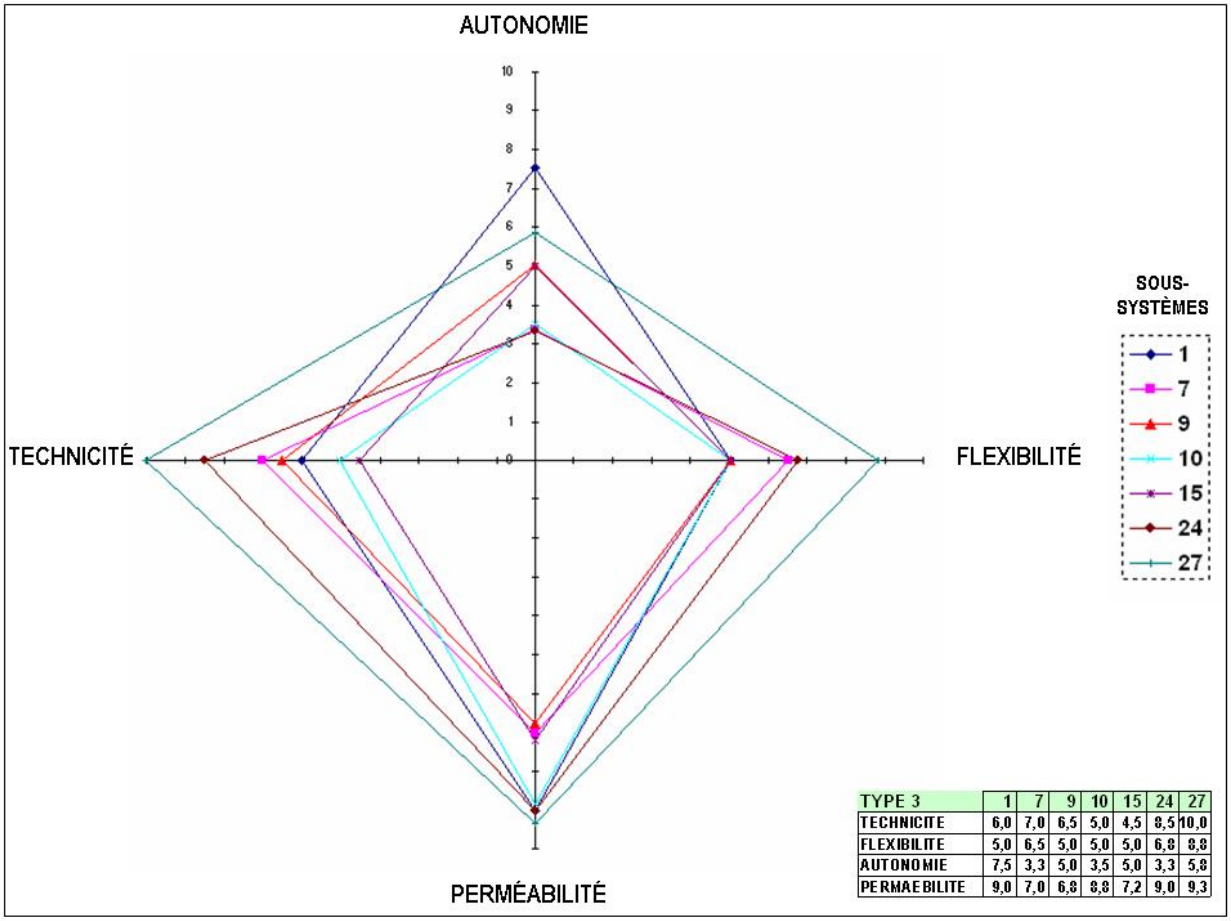


TYPE 2	12	20	23	29	30
TECHNICITE	5,0	2,5	3,0	0,0	4,0
FLEXIBILITE	2,9	0,5	0,0	0,0	1,0
AUTONOMIE	4,2	5,0	2,2	3,3	2,5
PERMAEBILITE	7,0	9,3	6,2	1,7	8,0

Il est constaté une certaine homogénéité de « comportement ». Plusieurs sous-systèmes atteignent la cotation 4 sur deux conditions, ce qui indique la faible présence de composants nécessaires à la mise en œuvre d'ECVET. Plus que pour les autres sous-systèmes, c'est la flexibilité de la formation qui est en cause. Dans la perspective du développement d'ECVET c'est pourtant une condition essentielle. En particulier, l'absence de découpage en modules nuit à la possibilité pour les individus d'acquérir de façon progressive la qualification. Cependant, le sous-système (12) semble montrer la voie aux autres : 3 cotations supérieures ou égales à 4, seule la flexibilité est inférieure. Toutefois, au cours de l'analyse des « traces » d'unités ont été repérées dans certaines parties du système sans qu'il y ait conflit avec ses fondamentaux. Ainsi, il existe des modules dans la formation continue ou destinés à favoriser l'insertion des apprenants ayant un faible niveau de qualification.

TYPE 3 : LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES CENTRES SUR L'ADAPTABILITE

Graphique 10 - Les 4 conditions dans les sous-systèmes de type 3 "Adaptabilité"

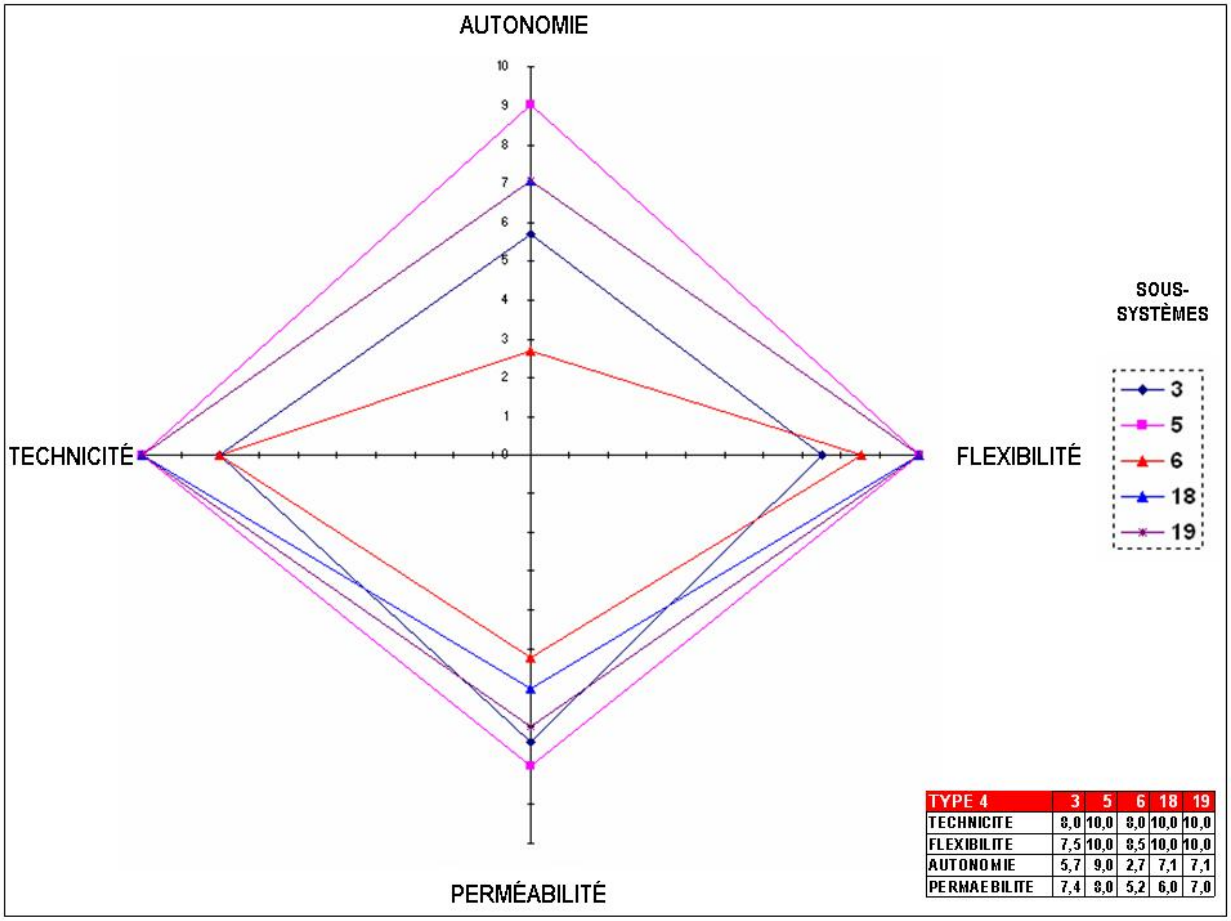


TYPE 3	1	7	9	10	15	24	27
TECHNICITE	6,0	7,0	6,5	5,0	4,5	8,5	10,0
FLEXIBILITE	5,0	6,5	5,0	5,0	5,0	6,8	8,8
AUTONOMIE	7,5	3,3	5,0	3,5	5,0	3,3	5,8
PERMAEBILITE	9,0	7,0	6,8	8,8	7,2	9,0	9,3

L'ensemble des sous systèmes adoptent une même attitude favorable aux conditions nécessaires pour la mise en œuvre du dispositif ECVET. Ainsi de nombreuses conditions sont cotées au-delà de 5. Des actions complémentaires seront nécessaires pour répondre aux exigences de la condition « Autonomie ». Globalement, pour les conditions « Perméabilité » et « Flexibilité », les sous-systèmes du type 3 sont favorables à la valorisation des périodes de mobilité et à la reconnaissance des acquis d'apprentissages obtenus dans un autre environnement.

TYPE 4 : LES 4 CONDITIONS DANS LES SOUS-SYSTEMES CENTRES SUR L'ACQUISITION D'UN PORTEFEUILLE DE COMPETENCES

Graphique 11 - Les 4 conditions dans les sous-systèmes de type 4 "Portefeuille de Compétences"

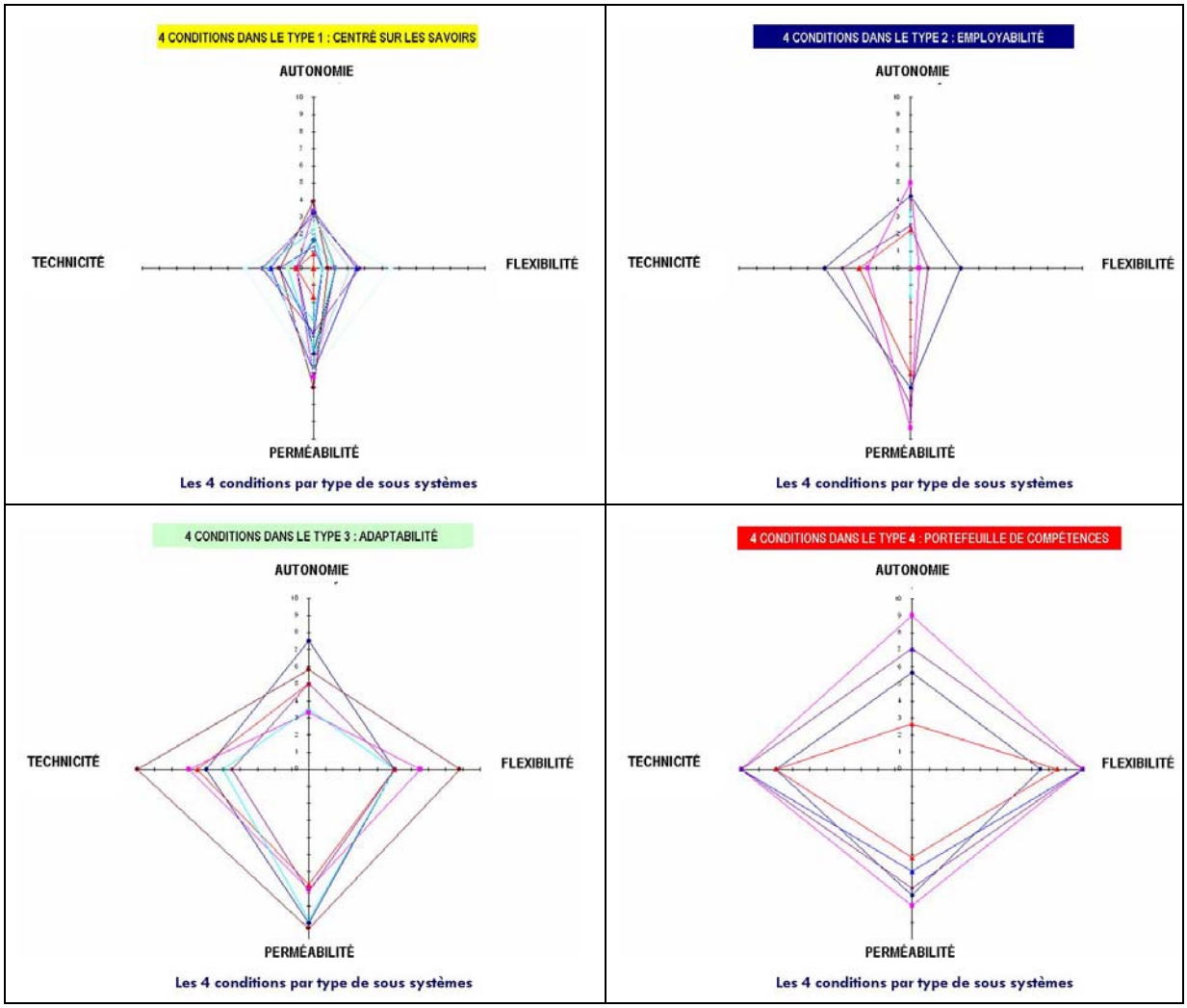


TYPE 4	3	5	6	18	19
TECHNICITE	8,0	10,0	8,0	10,0	10,0
FLEXIBILITE	7,5	10,0	8,5	10,0	10,0
AUTONOMIE	5,7	9,0	2,7	7,1	7,1
PERMAEBILITE	7,4	8,0	5,2	6,0	7,0

L'ensemble des sous-systèmes de type 4 est coté à plus de 5.5 pour les 4 conditions nécessaires (exception faite du sous-système 6). Ceci permet de conclure que les valeurs et les caractéristiques des sous-systèmes de type 4 révèlent un degré élevé de compatibilité avec la mise en œuvre du dispositif ECVET.

A l'image du type 3, des actions devront être conduites, dans un premier temps, pour mieux répondre aux exigences de la condition « autonomie ». La condition la moins bien remplie est celle de la « perméabilité ». Toutefois, il s'agit d'actions à la marge, les sous-systèmes de type 4 sont, pour la plupart, a priori prêts pour ECVET.

Graphique 12 - Analyse comparée des 4 conditions dans les 4 types de sous-systèmes



La mise en perspective des 4 graphiques permet d'avoir une vision globale des sous-systèmes européens analysés au regard de la mise en œuvre du dispositif ECVET. Elle indique également les coopérations possibles entre les sous systèmes d'un même type ou de types différents.

La coopération au sein d'un même type faciliterait l'identification et la mise en œuvre d'actions favorisant une adéquation plus forte avec les conditions nécessaires à l'implémentation d'ECVET. En effet, quel que soit le type (à l'exception du type 1), il y a toujours des sous-systèmes qui ont une meilleure performance sur une condition et sont déjà compatibles avec le dispositif.

La coopération entre systèmes de type différent est possible pour optimiser le degré de compatibilité en se fondant sur des pratiques existantes.

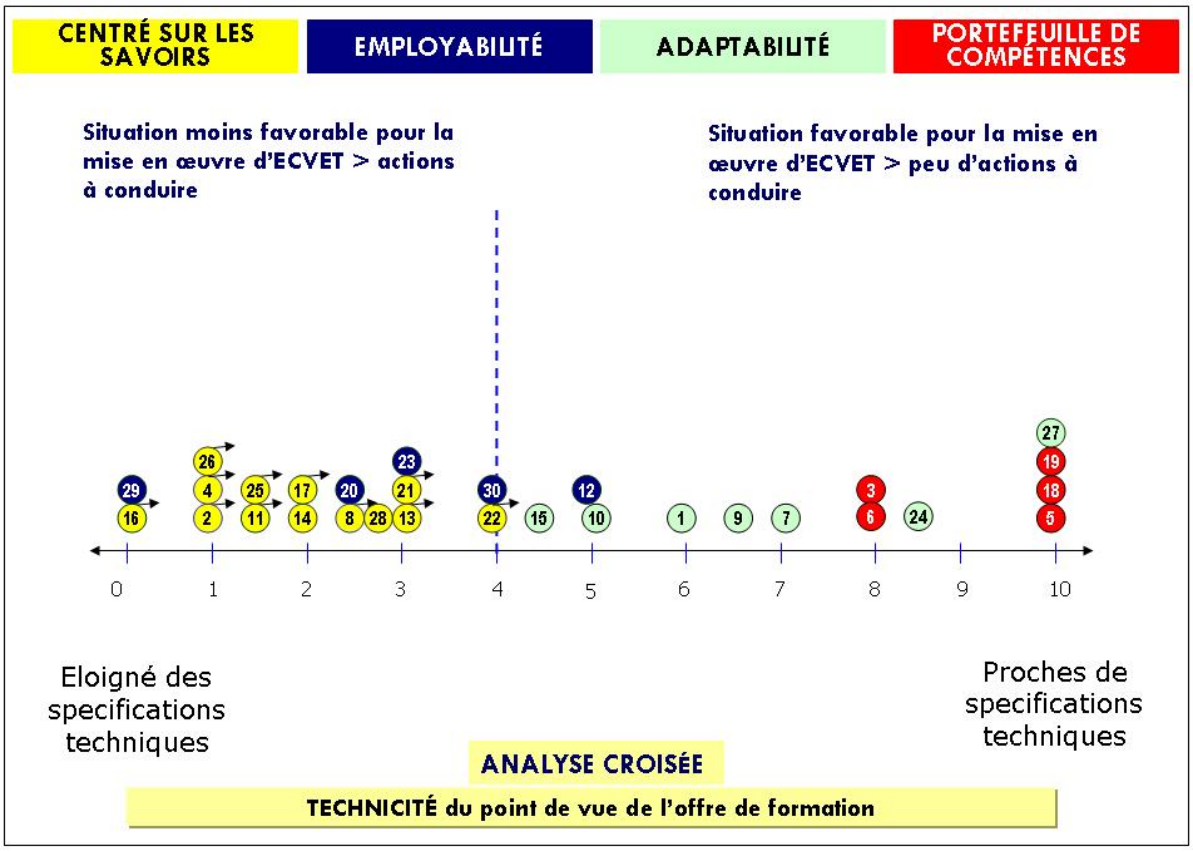
4.1.2 Axes de progrès

Les graphiques suivants illustrent le positionnement de chaque sous-système par rapport à une condition nécessaire à la mise en œuvre d'ECVET (la couleur précisant l'appartenance au type).

Pour la mise en œuvre d'ECVET, chacun des sous-systèmes doit se positionner, la typologie proposée par cette étude fournit un instrument utile pour déterminer ses points forts et les éléments à améliorer. L'analyse « condition par condition » permet de repérer pour l'ensemble des systèmes les axes de progrès de façon globale.

TECHNICITÉ

Graphique 13 - Analyse croisée Technicité et types de sous-systèmes



Sous-systèmes de type 1 avec une flèche = sous-système en réforme vers autre type

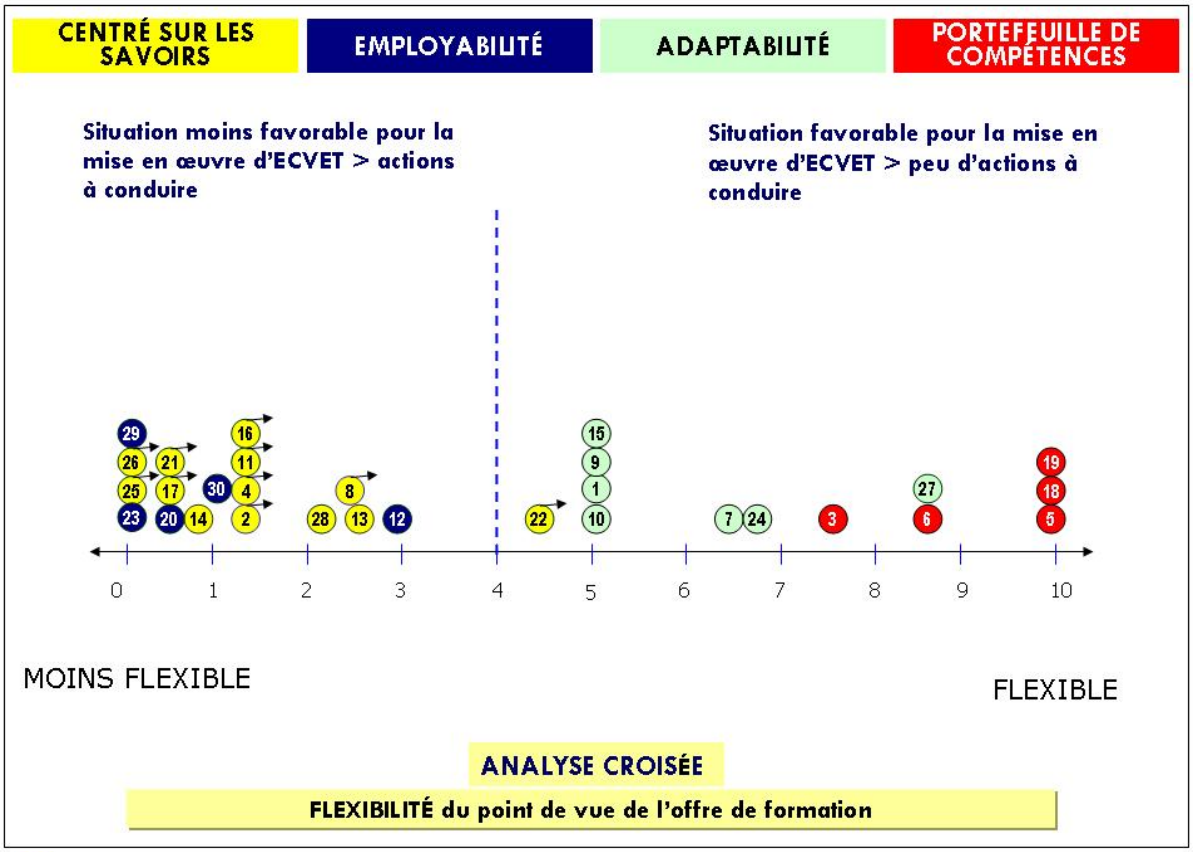
Globalement, la moitié des sous-systèmes analysés ont une cotation supérieure ou égale à 4[45] et sont donc en position favorable pour une mise en œuvre du dispositif technique ECVET. La seconde moitié est constituée de sous-systèmes de type 1, orientés sur l'acquisition de savoirs à employabilité différée, qui sont très souvent (10 sur 13) en cours de rénovation et se dirigent vers des types de systèmes plus « conformes » aux spécifications techniques ECVET. Seuls les sous-systèmes de type 2 présentent en terme organisationnel une certaine résistance.

Il est donc possible de conclure que l'adoption des spécifications techniques, si elle n'est pas acquise, est une des conditions accessibles par la majorité des systèmes de formation professionnelle initiale. Cette adoption est le préalable qui déclenche le processus de mise en œuvre effective par les acteurs. Cependant, elle ne se suffit pas à elle seule.

[45] Seuil à partir duquel le sous-système est considéré dans une situation plutôt favorable dans la perspective de la mise en œuvre du dispositif ECVET

FLEXIBILITÉ

Graphique 14 - Analyse croisée Flexibilité et types de sous-systèmes


CENTRÉ SUR LES SAVOIRS
EMPLOYABILITÉ
ADAPTABILITÉ
PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES
Situation moins favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > actions à conduire
Situation favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > peu d'actions à conduire
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
MOINS FLEXIBLE
FLEXIBLE
ANALYSE CROISÉE
FLEXIBILITÉ du point de vue de l'offre de formation

Sous-systèmes de type 1 avec une flèche = sous-système en réforme vers autre type

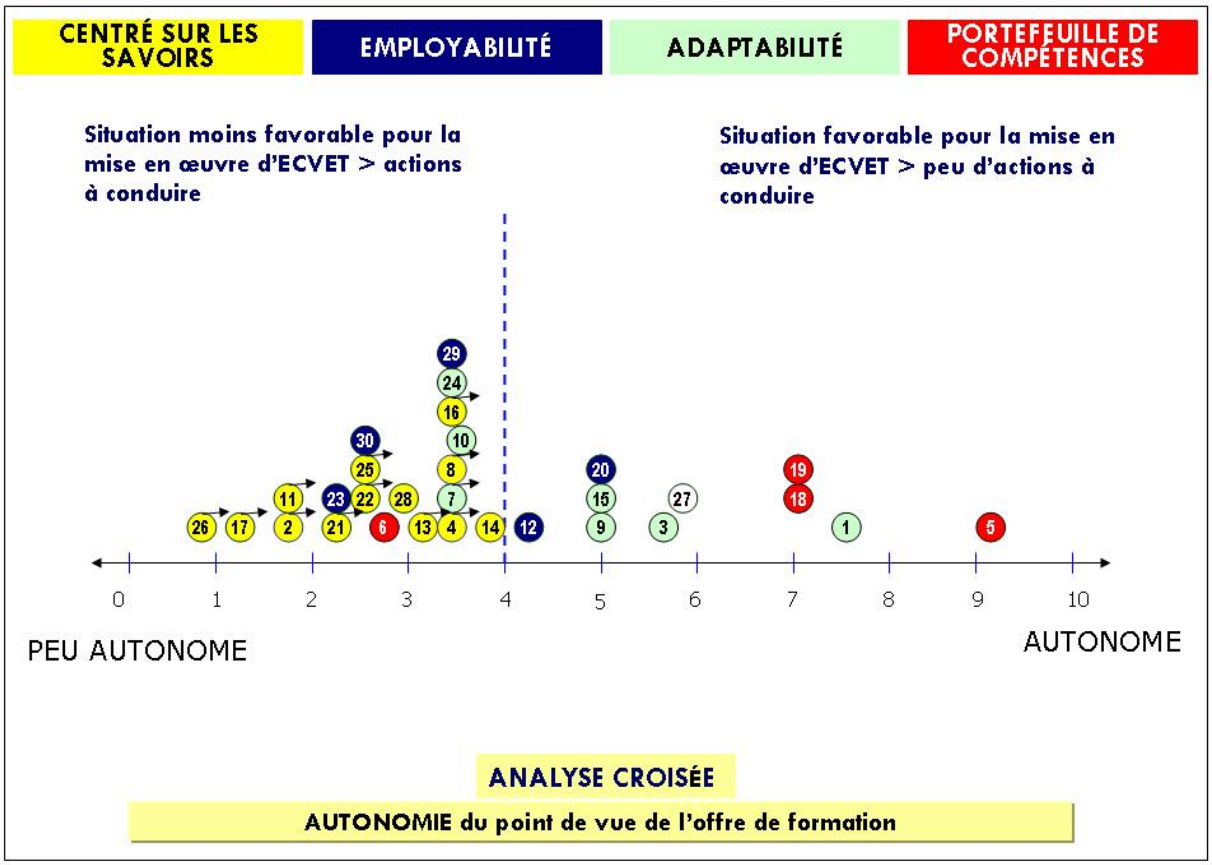
Un peu moins de la moitié des systèmes sont aujourd'hui en capacité d'évoluer facilement vers une gestion de parcours individuels de formation. Cette condition, communément admise comme essentielle pour permettre la formation tout au long de la vie et la mobilité, est mal intégrée par les systèmes. Ainsi la modularisation, la possibilité d'entrée et sorties flexibles du système, l'évaluation et la validation progressives des acquis en fonction du rythme d'apprentissage sont encore peu présentes en formation professionnelle initiale.

Quelques signaux permettent malgré tout d'avoir un optimisme raisonnable :

- La majorité des sous-systèmes de type 1 sont en cours de rénovation et évoluent vers des types plus flexibles ;
- La possibilité de positionnement d'un individu, sans être forcément institutionnalisée, permet souvent d'adapter la durée de formation en fonction d'acquis laissés à l'appréciation des centres de formation ou des autorités compétentes. L'étape de l'évaluation reste la plus sensible.
- La formation continue fournit souvent localement un modèle à transférer vers la formation initiale.

AUTONOMIE

Graphique 15 - Analyse croisée Autonomie et types de sous-systèmes


CENTRÉ SUR LES SAVOIRS
EMPLOYABILITÉ
ADAPTABILITÉ
PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES
Situation moins favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > actions à conduire
Situation favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > peu d'actions à conduire
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
PEU AUTONOME
AUTONOME
ANALYSE CROISÉE
AUTONOME du point de vue de l'offre de formation

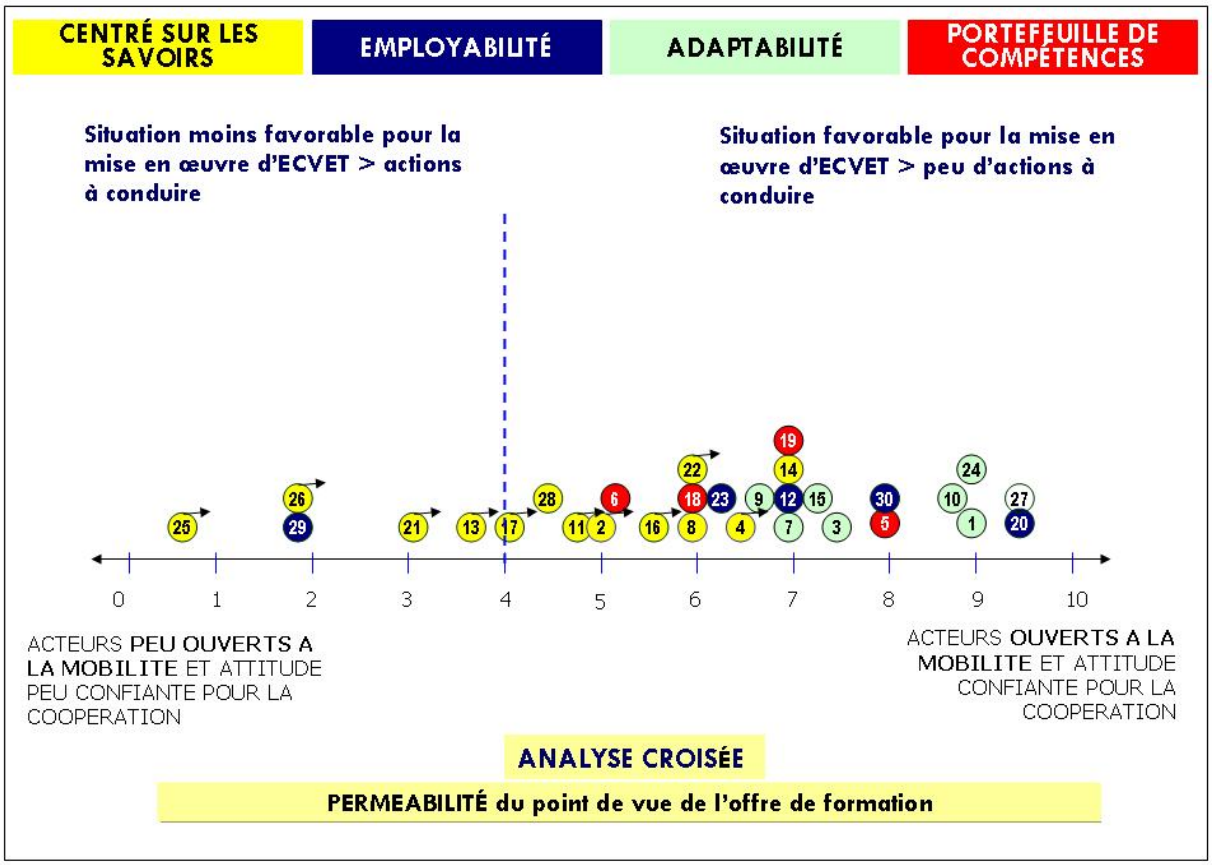
Sous-systèmes de type 1 avec une flèche = sous-système en réforme vers autre type

La condition « Autonomie » est de loin celle qui nécessitera le plus d'effort pour l'ensemble des sous-systèmes et la majorité des types. En effet, les deux tiers des sous-systèmes sont cotés en dessous du seuil de 4. L'ensemble des sous-systèmes de type 1 ont des cotations inférieures à 4, ainsi que la majorité des sous-systèmes de type 2. Seuls la moitié des sous-systèmes de type 3 remplissent le minimum des critères exigés. Cette condition relève avant tout de la capacité de déléguer aux centres de formation un certain nombre d'opérations relevant actuellement d'autorités compétentes. Il s'agit d'une question de gestion des systèmes mais aussi de garantir la qualité de l'ensemble du dispositif.

NE PAS L

PERMÉABILITÉ

Graphique 16 - Analyse croisée Perméabilité et types de sous-systèmes


CENTRÉ SUR LES SAVOIRS
EMPLOYABILITÉ
ADAPTABILITÉ
PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES
Situation moins favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > actions à conduire
Situation favorable pour la mise en œuvre d'ECVET > peu d'actions à conduire
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ACTEURS PEU OUVERTS A LA MOBILITE ET ATTITUDE PEU CONFIANTE POUR LA COOPERATION
ACTEURS OUVERTS A LA MOBILITE ET ATTITUDE CONFIANTE POUR LA COOPERATION
ANALYSE CROISÉE
PERMEABILITÉ du point de vue de l'offre de formation

Sous-systèmes de type 1 avec une flèche = sous-système en réforme vers autre type

La condition « perméabilité » semble la plus facilement accessible car plus des deux tiers des sous-systèmes sont cotés à plus de 5. Dans cette part, près de la moitié ont une cote égale ou supérieure à 7, la présence d'un seul sous-système de type 1 prouve que l'ensemble des sous-systèmes de ce type doivent réaliser des efforts pour satisfaire aux exigences requises pour remplir cette condition. Il est à remarquer que les sous-systèmes les plus rétifs à cette condition sont du type 1, alors que la plupart des systèmes de type 3 sont plus enclins à la « perméabilité ». En conclusion, la plupart des sous-systèmes sont en capacité de s'ouvrir à la mobilité et d'adopter une attitude confiante à la coopération.

D'un point de vue technique, la capacité à accorder plus d'autonomie aux centres de formation et à gérer des parcours individualisés semblent être aujourd'hui les deux conditions les plus difficiles à mettre en œuvre pour beaucoup de systèmes.
L'intégration des spécifications techniques semble possible pour la grande majorité des sous-systèmes d'autant plus facilement que les plus éloignés sont dans une dynamique de rénovation.
Le climat général, dont la condition « perméabilité » est un bon indicateur, est très favorable. La plupart des sous-systèmes affirment leur volonté d'être « accueillant » vis-à-vis d'individus ayant des acquis provenant d'autres systèmes.

NE PAS DUPLIQUER

4.2 PROPOSITIONS ET ACTIONS

L'étude apprécie la situation présente au regard des spécifications techniques ECVET et de leur impact possible sur l'offre de formation. L'analyse de ces écarts entre l'existant et la situation optimale permet de proposer des actions ciblées.

Les propositions et actions présentées visent à lever les obstacles que pourrait rencontrer la mise en œuvre d'ECVET dans la formation professionnelle initiale. Ce sont des pistes de travail qui s'appliquent au cas par cas, il appartient aux différents acteurs d'en mesurer la pertinence au regard de la situation des sous-systèmes auxquels ils appartiennent. Elles sont le fruit de l'analyse des résultats, des entretiens menés auprès de plus de 180 personnes et des conclusions des plateformes dans près d'une vingtaine de pays et ayant réunis plus de 190 personnes.

Une distinction est faite entre les propositions qui se réfèrent aux spécifications techniques du dispositif ECVET

Condition	Définition	Propositions
Technicité	Capacité d'être en adéquation avec les spécifications techniques du dispositif ECVET	Travailler à la combinaison des spécifications techniques

et les actions qui s'appliquent aux conditions et qui seront développées selon le schéma suivant :

Condition	Définition	Action
Flexibilité	Capacité des sous-systèmes à intégrer l'individualisation des parcours de formation	Développer la mobilité reconnue et faciliter l'individualisation des parcours
Autonomie	Capacité des sous-systèmes à déléguer aux prestataires de formation une plus large responsabilité	Développer l'expertise des acteurs de terrain
Perméabilité	Capacité des sous-systèmes à s'ouvrir aux acquis d'apprentissages obtenus dans d'autres environnements.	Construire des ponts entre les systèmes

4.2.1 Combinaison des spécifications techniques

Ainsi qu'il a été précisé auparavant, l'adoption des spécifications techniques, telles qu'elles sont énoncées dans le projet de dispositif ECVET, relève plus explicitement du domaine de la certification que de l'offre de formation qu'elle impacte pourtant. Néanmoins, au cours des investigations et au travers de l'analyse menée, quelques idées-forces émergent, sans qu'elles aient l'ambition de couvrir l'ensemble de la problématique.

4.2.1.1 Le partage de bonnes pratiques

Lors de l'administration des questionnaires, les experts pays ont rapidement remarqué que de nombreuses notions n'étaient pas comprises par les différents acteurs interrogés. Par exemple : la distinction entre unités de certification et modules de formation ou encore le rôle et le calcul des points de crédit.

D'une façon générale, la première réaction à une spécification technique inexistante dans un système est le rejet par incompréhension, en considérant le dispositif complexe et inapplicable dans son propre contexte.

La typologie des systèmes a montré la proximité de ceux qui coexistent dans un même type. Néanmoins, la cotation de chaque sous-système par rapport à l'adoption des spécifications techniques a montré que :

- Pour un type donné, certains sous-systèmes ont adopté des modalités de fonctionnement, d'organisation, de contrôle différentes de celles adoptées en général dans ce type de sous-système ;
- Pour un type donné, une même note obtenue peut l'être pour des raisons différentes.

En conséquence, pour des sous-systèmes reconnaissant souvent leur proximité, ce qui est impossible chez l'un entre dans le champ des possibles chez l'autre. Ce constat a conduit à un certain optimisme quant à intégrer la combinaison des spécifications techniques quel que soit le type de système.

Le développement de coopérations entre sous-systèmes proches, sur la mise en application des spécifications serait de nature à élargir le champ des possibles et à définir des solutions communes.

Ceci passe par le développement des visites d'étude, en particulier pour l'encadrement des systèmes, ou encore l'expérimentation conjointe sur des thèmes précis. L'identification des sous-systèmes proches renvoie, entre autres, à la possibilité de se familiariser avec la méthodologie développée dans cette étude en utilisant le « mode d'emploi » présenté par la suite.

NE PAS DUPLIQUER

4.2.1.2 L'identification de parties des sous-systèmes plus réceptives à la mise en œuvre des spécifications techniques d'ECVET

Tous les secteurs dans un sous-système donné n'apprécient pas les propositions ECVET de façon homogène. Il est apparu clairement que des secteurs d'activité étaient plus intéressés par les opportunités offertes par ECVET que d'autres car ils sont plus exposés à la nécessité de coopérer à l'échelle européenne pour des raisons techniques ou économiques ou encore parce qu'ils ont des contraintes spécifiques de recrutement ou de formation professionnelle.
En conséquence la mise en œuvre d'ECVET devrait être étalée dans le temps. Une réflexion sectorielle pourrait s'engager au sein des différentes instances nationales chargées de l'élaboration des qualifications pour une application progressive, dans une logique de filière.

Les niveaux 4 et 5 du CEC[46] apparaissent comme les plus favorables à la mobilité européenne pour des raisons pratiques telles que la maturité des élèves, leur sens de la responsabilité et leur niveau linguistique. Aussi, il peut sembler plus opportun de commencer par ces niveaux.

Ces deux entrées ne sont pas antinomiques, mais peuvent s'avérer complémentaires. Un recensement des secteurs réceptifs et une analyse plus fine des opportunités de mobilité devraient permettre une montée en puissance progressive de la mise en œuvre du dispositif ECVET.

4.2.1.3 Le caractère crucial du découpage en unités

Parmi toutes les spécifications techniques, le découpage des certifications en unités est sans doute le plus déterminant. Il pose une série de questions :

- La capacité des systèmes à accepter ce découpage, en particulier pour les systèmes de type 2 (qui ont une approche holistique pour la plupart);
- La définition de ces unités qui, même pour les sous-systèmes qui les ont déjà intégrées, ont un caractère très hétérogène reposant tantôt sur des critères disciplinaires, tantôt sur des regroupements de compétences professionnelles (par exemple pour faciliter la validation des acquis de l'expérience), tantôt encore sur une cohabitation des deux approches au sein d'une même qualification (par exemple lors d'un découpage entre enseignements généraux et enseignements professionnels) ;
- Le rôle de ces unités est, souvent, de permettre une acquisition progressive de la qualification (par exemple pour les systèmes de type 3), mais parfois s'inscrit dans une conception plus large d'acquisition ou de mise à jour de portefeuille de compétences dont l'assemblage plus souple permettrait une flexibilité dans les emplois (par exemple pour les sous-systèmes de type 4).

La diversité des approches, si elle n'est pas en contradiction avec la construction d'un « système ECVET », en constitue néanmoins une limite pour la fluidité des équivalences possibles. Sur ce champ, l'expérimentation (en particulier la construction de qualifications communes pour tout ou partie) pourrait être la voie à privilégier pour arriver à des premiers résultats tangibles et forger une culture partagée dans la construction des unités.

[46] Cadre Européen des Certifications

4.2.2 Favoriser la mobilité reconnue et Faciliter l'individualisation des parcours

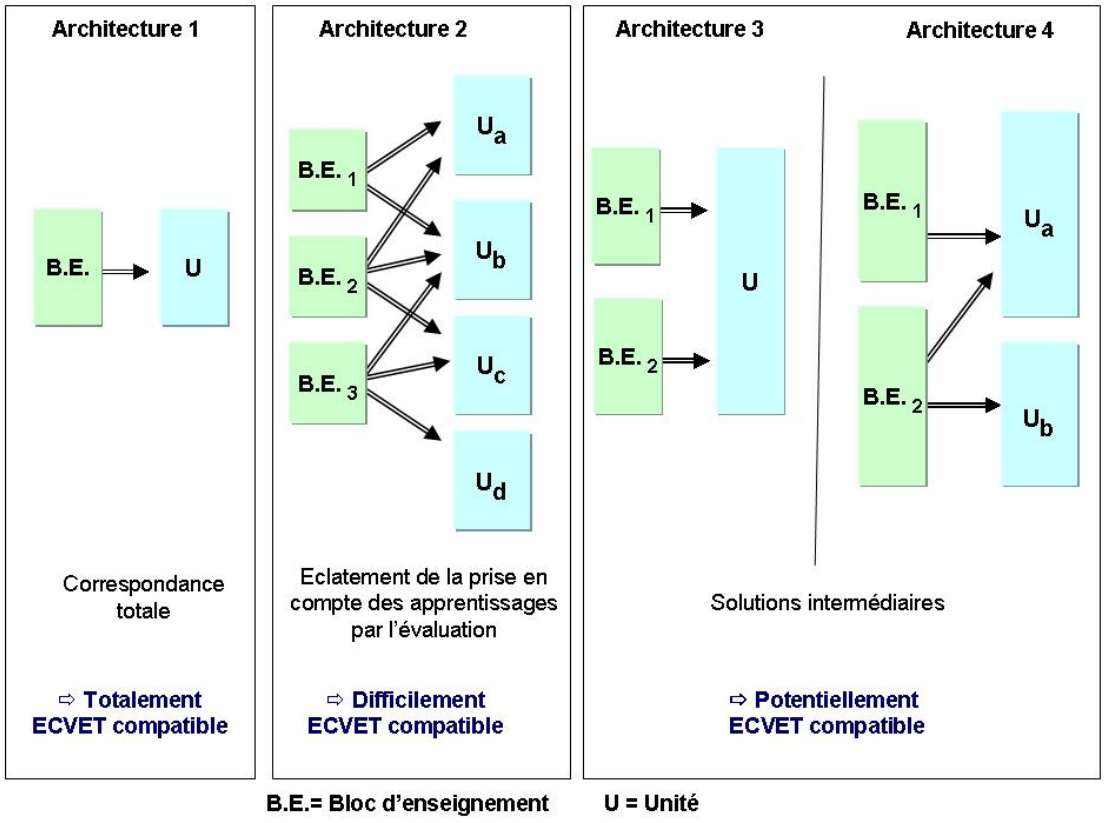
La capacité à gérer des parcours individuels de formation avec une validation progressive des acquis, est une des limites des systèmes actuels. Les freins relèvent de la conception de la certification, des modalités de l'évaluation mais aussi de facteurs organisationnels liés aux prestataires de formation.

Une fois le principe du découpage en unités acquis, se pose problème du « volume » d'acquis d'apprentissages qu'elle représente et de leur lien avec la formation. La taille des unités peut être un obstacle à la mobilité car elles constituent a priori la plus petite partie certifiable donc souvent évaluable.

4.2.2.1 Favoriser la mise en place de formations modulaires adaptées à la mobilité reconnue

Le découpage des certifications en unités (U) et l'évaluation ont un impact direct sur l'organisation des formations. Ainsi, la solution adoptée pour l'évaluation des résultats d'apprentissages attachés à un bloc d'enseignement rendra une certification plus ou moins compatible avec le dispositif ECVET.

Dans les schémas suivants, un bloc d'enseignements (B.E.) correspond à une partie de la formation qui peut être identifiée. Il est décrit par un intitulé (par exemple un nom de discipline enseignée), des contenus déclinés en principe en termes de Savoirs / Aptitudes / Compétences ou une durée. Un bloc d'enseignement compatible avec le dispositif ECVET sera appelé Module ECVET. Les schémas suivants illustrent les différentes situations.



L'architecture 1 met en correspondance totale un bloc d'enseignements avec une unité. Ceci signifie qu'une évaluation des acquis d'apprentissages pour un apprenant est organisée et est possible dès qu'il a fini ce bloc d'enseignements. La compatibilité est donc totale avec le développement de la mobilité.
Dans l'architecture 2, BE2 sera évalué à l'occasion de Ua, Ub et Uc en même temps que d'autres « savoirs, aptitudes et compétences » acquis dans d'autres blocs d'enseignements. Cette solution est donc difficilement compatible avec la mobilité.

Entre ces deux solutions extrêmes :
Dans l'architecture 3, les deux blocs d'enseignements sont validés à l'occasion d'une seule unité capitalisable. Ceci implique de suivre les 2 blocs d'enseignements pour que les acquis d'apprentissages soient évalués et validés.
Dans l'architecture 4, les acquis des deux blocs d'enseignements permettent de valider deux unités. Mais BE2 n'est pas totalement évalué lors de Ub, et Ua évalue totalement BE1 et partiellement BE2.
De multiples combinaisons sont possibles avec plus ou moins de compatibilité avec la mobilité reconnue. La recherche des meilleures combinaisons devrait donc être encouragée.
Un décalage entre l'évaluation et la certification pourrait être une piste intéressante pour limiter un découpage des qualifications en un nombre excessif d'unités. Dans ce cas, les acquis seraient évalués au fur et à mesure de la formation et la somme (la synthèse) de ces évaluations partielles permettrait la délivrance (l'attribution) de l'unité. Cette solution permettrait d'avoir des unités de taille suffisante pour donner du sens tout en préservant la possibilité de réduire les durées de formation en fonction des acquis antérieurs (positionnement) donc en favorisant la mobilité.

Des expérimentations ou des simulations pourraient-être organisées sur des qualifications existantes dans plusieurs systèmes en parallèle. Elles pourraient porter à la fois sur les aspects pédagogiques et sur l'évaluation en vue de la certification.

4.2.2.2 Augmenter la durée moyenne de la mobilité géographique

La durée moyenne actuelle de la mobilité en formation professionnelle en Europe est approximativement de 3 semaines[47]. Ceci constitue en soi un obstacle à la validation d'acquis car cette période est trop courte pour donner de la matière et du sens à une évaluation d'acquis (il n'est pas possible de donner de repère précis quant à l'allongement de la période de mobilité, l'augmentation de la durée est à mettre en perspective du type de certification visées, des unités suivies, du secteur ou du métier considéré, etc.). Mais la mobilité ne peut s'organiser sur des périodes plus longues aujourd'hui puisque sans la possibilité de valider ses acquis, elle peut être considérée comme une perte de temps dans un parcours.

[47] Etude Move-It

Seul un soutien financier plus important permettrait d'augmenter la durée moyenne de la mobilité et le nombre des bénéficiaires. Ceci est d'autant plus vrai que les candidats se dirigent vers des métiers moins valorisés financièrement (niveaux EQF de 1 à 4) que les filières universitaires. Il serait donc nécessaire de consentir à la formation professionnelle les mêmes efforts que ceux dont a bénéficié l'Université dans le passé.

Par ailleurs, les établissements de formation professionnelle sont de taille souvent inférieure aux universités et éprouvent des difficultés à chercher et gérer des financements, ~~de~~ ou encore à placer les bénéficiaires et à piloter les actions pédagogiques. La création de structures intermédiaires de conseil et de mutualisation des tâches administratives relatives à une mobilité organisée serait nécessaire dans la plupart des systèmes. Dans certains cas spécifiques certaines structures jouent déjà le rôle d'organisations intermédiaires (relais) telles que les branches, les chambres consulaires, etc.

Cependant, l'augmentation de la durée de la mobilité en formation initiale accroit le risque (organisation, coût, dispersion des acquis d'apprentissages, identification de partenaires, etc.) pris par les acteurs de la formation et particulièrement celui du jeune en formation. Pour couvrir ce risque, la qualité du partenariat reste la garantie de la complémentarité dans la formation et de l'encadrement de l'action de mobilité pour des jeunes souvent mineurs.

4.2.2.3 Faciliter la prise en compte des acquis grâce à la confiance mutuelle dans l'évaluation

La prise en compte de ce qui a été acquis en dehors de son propre sous-système de formation suppose l'identification de ces acquis et la reconnaissance de l'évaluation qui en a été faite. Cet aspect a été négligé jusqu'à présent, en dépit de nombreux travaux menés sur la comparaison des contenus de formation ou la construction commune de qualifications. La transparence quant aux outils, méthodes et procédures liés à l'évaluation est aujourd'hui quasi inexistante, il s'agit pourtant d'une clé pour la liberté de parcours des individus.

Le développement de la transparence et de la confiance mutuelle en matière d'évaluation revêt dans ECVET une importance nouvelle : jusqu'à présent, dans la majorité des cas, la reconnaissance de la mobilité valait au mieux droit à subir l'évaluation sans recommencer tout le cycle de formation (positionnement). Dans le nouveau système, reconnaissance vaudra « équivalence ».

NE PAS DUPLIQUER

Enfin dans le futur dispositif, un système sera d'autant plus ouvert à l'individualisation des parcours qu'il reconnaîtra un nombre élevé d'évaluations menées par d'autres. En conséquence, plus un système reconnaîtra d'autres évaluations, moins il maîtrisera la qualité et l'intégrité de son propre dispositif.

En conséquence pour sécuriser les systèmes, les actions sur la transparence de l'évaluation deviennent donc centrales : quel est l'objet de l'évaluation ? Par qui ? Comment ? De nouveaux outils devront être créés pour permettre cette transparence favorable à la construction d'accords de partenariats. L'évaluation devient alors un nouveau champ de développement de la coopération qui peut prendre la forme :

- D'échanges d'évaluateurs : participation à toutes les étapes du parcours d'évaluation depuis la conception des supports jusqu'à la conduite elle-même.
- De recherche et de formations communes : sur les outils, méthodes, procédures, mais aussi sur l'assurance qualité et l'efficacité de l'évaluation dans les différents systèmes.
- De construction d'outils communs ou de ressources partagées pour l'évaluation d'unités (élaborées en commun ou jugés équivalentes).

4.2.2.4 Rendre compatible l'organisation des formations, en centres de formation et en entreprises, pour une mobilité gérée

L'organisation de la formation est très différente d'un système à l'autre. Ainsi, la durée globale de formation, sa répartition dans le temps (périodicité hebdomadaire, trimestrielle, annuelle…), la présence ou non de périodes en entreprise… sont autant de décisions pédagogiques qui rendent la formation plus ou moins compatible avec l'existence de la mobilité. Ainsi, l'étalement d'un enseignement donné sur une longue période voire sur toute la durée de la formation ou encore l'enchevêtrement des enseignements rend quasiment impossible des entrées/sorties souples et des parcours individualisés :

- Soit en obligeant la personne à avoir un emploi du temps complètement dispersé pour suivre les enseignements pour lesquels elle n'a pas d'acquis ;
- Soit en l'obligeant à rattraper seule les enseignements qui se sont déroulés en son absence ;
- Soit en allongeant plus que nécessaire la durée de sa formation alors qu'elle ne suit qu'une partie des enseignements.

Plusieurs propositions concrètes peuvent être formulées à ce stade pour permettre l'évolution de l'organisation des formations vers des formes compatibles avec ECVET :

1. Etablissement d'une typologie de l'organisation des formations à partir de descripteurs permettant à chacun des organismes de formation de se situer et d'identifier des partenaires potentiels.
2. Repérage des organisations pédagogiques facilitant les parcours flexibles des individus et information sur ces bonnes pratiques.
3. Production d'outils permettant d'apprécier les acquis d'apprentissages certifiés par une autre évaluation, en particulier dérivés des grilles utilisées pour la validation des acquis de l'expérience.

4.2.2.5 Promouvoir l'information et l'orientation pour faciliter le positionnement

La flexibilité de l'organisation de la formation et la prise en compte des acquis venant d'autres sous-systèmes a pour première conséquence de rendre plus complexe la lecture de l'offre de formation par les utilisateurs : quels sont les acquis pris en compte, qui met en œuvre un dispositif favorable au parcours le plus rapide pour un individu ayant des acquis donnés, quelles sont les procédures à suivre…

Par ailleurs, la possibilité d'individualisation des parcours implique un accompagnement des individus pour aboutir à des parcours construits. En effet l'absence d'accompagnement conduit à des parcours erratiques contraires aux objectifs du dispositif, à l'inverse un parcours très encadré revient au dispositif non individualisé. Qui assure ce service d'accompagnement ? Quelles sont les ressources directement accessibles aux individus ? Quelles sont les limites de l'accompagnement ?

Des propositions devraient émerger tout d'abord autour de la production d'informations. En effet, si les fournisseurs de formation disposent d'une plus grande autonomie dans l'organisation de la formation, la possibilité d'individualiser les parcours ou encore la capacité à reconnaître certains acquis dans d'autres systèmes, l'information actuellement disponible à un niveau central[48] doit être réorganisée et précisée dans la plupart des sous-systèmes. Ainsi, les services rendus par les établissements devront prévoir l'accueil individualisé dans le cadre d'entrées sorties assouplies.
D'autre part, l'attribution de signes distinctifs (labels par exemple) devrait faciliter le repérage des certifications pour lesquelles des équivalences[49] ont été établies avec d'autres sous-systèmes mais aussi des prestataires de formation offrant de la flexibilité dans l'organisation de la formation mais aussi assurant des actions de mobilité.

[48] Pour la plupart des sous-systèmes. Dans certains cas elle peut-être disponible à un niveau régional voir local.
[49] Au sens « qui équivaut », il ne s'agit pas ici d'équivalence en termes de reconnaissance.

NE PAS DUPLIQUER

4.2.2.6 Récapitulatif des actions liées aux conditions flexibilité et perméabilité

FAVORISER LA MOBILITE RECONNUE ET FACILITER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS	
Actions	**Objectifs**
Favoriser la mise en œuvre de modules adaptés à la mobilité reconnue	Préparer au développement de la modularisation (avec un lien module / unités). Se familiariser avec l'organisation modulaire
Rendre compatible l'organisation des formations avec une mobilité gérée	
Augmenter la durée moyenne de la mobilité géographique	Permettre de passer d'une mobilité classique à une mobilité « reconnue »
Faciliter la prise en compte des acquis par la confiance mutuelle dans l'évaluation	Transférer aux prestataires de formation l'expertise en matière d'évaluation et de positionnement
Promouvoir l'information et l'orientation.	Informer les bénéficiaires ultimes.

EXEMPLES D'ACTIONS A ENGAGER

A- CONSTITUTION D'UNE BASE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS

Une première familiarisation à l'individualisation des parcours peut être engagée pour les différents acteurs des sous-systèmes de formation par l'exploitation des études et des expérimentations déjà menées généralement au sein de certains sous-systèmes ou par l'analyse des outils développés à cette occasion.

Les premiers travaux devraient porter sur le recensement des ressources existantes, leur éventuelle mise en ligne, la production de résumés. Ce fonds pourrait traiter des différents éléments clés tels que : le positionnement (identification des acquis antérieurs), l'ingénierie de l'individualisation, les modalités d'évaluation, les modalités de mise en œuvre, la préparation des enseignants et formateurs (en terme de pédagogie adaptée), etc…

L'objectif de la constitution de cette base de ressources est de faire partager aux acteurs les réflexions menées dans les différents pays – montrant les enjeux, les risques et les avantages - pour permettre de trouver les solutions adaptées aux contraintes spécifiques tout en cherchant à générer de la compatibilité avec les partenaires éventuels.

B- DEVELOPPEMENT D'ETUDES ET DE TRAVAUX DE RECHERCHE A L'ECHELLE EUROPEENNE

Ces études et recherches viseraient à développer et construire des unités tout en respectant les spécifications techniques d'ECVET et pouvant être le support d'une mobilité reconnue ou strictement dédiés à la mobilité.

L'absence de modèle préétabli suppose une mise en œuvre progressive de la gestion individualisée des parcours professionnels.

Les travaux développés pourraient avoir comme support des :

1. Qualifications existantes à adapter ou des qualifications nouvelles
2. Projets de construction commune de certification développés par des autorités compétentes dont les fondamentaux prennent en compte les spécifications techniques d'ECVET.
3. Projets développés par des opérateurs de terrain (centres de formation) et visant la mise en place de modules de formation (intégrés aux qualifications existantes ou en addition).

Contenu des projets pilotes :

1. Les principes de base de l'individualisation devront faire l'objet du travail de recherche. L'individualisation des parcours de formation n'est pas réductible à la modularisation. L'organisation modulaire peut être limitée à des blocs d'enseignement sans pour autant qu'il y ait évaluation (par module), capitalisation, ou entrée flexible. Il conviendra donc d'étudier :
   - Le positionnement (identification des acquis, réalisée à l'aide de tests d'aptitudes et/ou d'entretiens) et ses modalités de mise en œuvre.
   - Le développement d'un projet individuel pertinent, prenant en compte les contraintes institutionnelles.
   - La définition d'un parcours (actions de formation) le plus adapté et des moyens de sa mise en œuvre.
   - La détermination des modalités d'évaluation.
   - L'articulation des modules dans une perspective de capitalisation.

2. Les approches de l'individualisation :
   - Approche « projet professionnel », il s'agit ici de la latitude donnée à l'apprenant de gérer son parcours. La démarche est centrée sur le projet de l'apprenant.
   - Approche « ressources », il s'agit ici des moyens mis en œuvre par les prestataires de formation. Dans ce cas, la combinaison des ressources visant à optimiser les conditions favorise l'obtention d'acquis d'apprentissages.

3. La relation pédagogique spécifique : renforcement du couple « apprenant-apprentissage », modification du rôle de l'enseignant / formateur (développement d'une fonction tutorale),

4. Le développement de modules ECVET spécifiques (en fonction du secteur, de la discipline, des acquis d'apprentissages visés, etc.) : contenu, pédagogie développée, organisation (durée, rythme, horaires, lieu, etc.)

5. Les contraintes de fonctionnement (organisationnelles, financières, institutionnelles, gestion des locaux, etc.)

6. Quelques questions à aborder :
   - Faut-il développer des modules spécifiques ECVET ou qualifier pour ECVET certains modules en fonction de critères particuliers (et les définir) ?
   - Comment développer des parcours individualisés (notamment dans la perspective de la mise en œuvre d'ECVET) ? Ecriture Commune ?
   - Comment et qui gère les articulations des modules ?
   - Comment rendre compatibles les organisations ?
   - Quel est le niveau d'autonomie des apprenants ?
   - Quelles sont les conséquences pour la fonction d'enseignant / formateur ?
   - Qui gère l'orientation des apprenants ?

Objectifs des études et recherches

1. Proposer des solutions organisationnelles, réglementaires, pédagogiques (au travers de guide ou de rapports).
2. Construire des outils communs pour l'évaluation d'unités élaborées en commun, ou jugées équivalentes.
3. Elaborer des dispositifs (actions) de formation relatifs à l'ingénierie et la pédagogie des parcours individualisés (dans la perspective de la mise en œuvre du dispositif ECVET). NB : cet objectif fait également l'objet d'une proposition spécifique.
4. Déterminer les critères précis définissant un « module ECVET » ou apprécier l'opportunité du développement de modules spécifiques à la mobilité dans le cadre d'ECVET (et les décrire / définir).
5. Identifier les secteurs les plus propices pour une mise en œuvre « rapide ».
6. Produire des résultats transférables et lisibles pour tous les acteurs.

NE PAS DUPLIQUER

C- DEVELOPPEMENT D'EXPERIMENTATIONS

Les expérimentions viseraient à tester in vivo des solutions déjà repérées ou construites. Elles pourraient être sectorielles.
Dans la perspective de la mise en œuvre du dispositif ECVET, il conviendra de tester :

- La durée optimale / minimale (en fonction des secteurs, du mode de formation, des acquis d'apprentissages recherchés l'organisation, le contenu, le mode de formation) d'une action de mobilité qui pourrait faire l'objet d'une mobilité reconnue.

  - Les niveaux les plus adaptés pour une première mise en œuvre (niveau de formation des apprenants).

  - Les coopérations entre différents systèmes : développement d'actions visant à apprécier les modalités d'organisation à mettre en place.

  - Le positionnement et l'évaluation à partir de modalités définies en amont : méthodes, procédures, outils, assurance qualité.

Il s'agit de soutenir des tests en grandeur réelle afin de se confronter aux obstacles (notamment identifiés dans le cadre de l'étude) et de valider, invalider ou ajuster les solutions proposées dans le cadre des objectifs des expérimentations. Elles devraient avoir un champ plus large que les projets pilotes. En effet, pour ces derniers, il est suggéré de limiter à quelques priorités le champ d'investigation. Pour les expérimentations, l'ensemble du processus sera testé. Elles viseront également à produire des informations, des solutions, voire des guides ou autre supports diffusables auprès d'opérateurs désireux de s'investir dans une mobilité reconnue de type ECVET.
Ce type d'actions pourrait être développé à la suite d'une première phase de recherche.

D- TRANSFERT DE PRATIQUES LIEES A LA MOBILITE RECONNUE ET L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS

Après un repérage de la typologie d'appartenance, des actions seront mises en œuvre afin d'identifier un sous-système de même type ayant développé des spécifications techniques n'existant pas dans le sous-système d'origine, mise en œuvre d'actions ayant pour objet :

1. d'apprécier les solutions développées pour intégrer les spécifications techniques concernées.
2. d'envisager les modalités de fonctionnement dans son propre système.
3. de rencontrer des acteurs mettant en œuvre les spécifications techniques
4. d'échanger sur les contraintes observées et les solutions mise en œuvre pour lever les obstacles.
5. de développer des recherche-action sur les outils, méthodes, procédures, mais aussi sur l'assurance qualité et l'efficacité de l'évaluation dans les différents systèmes.
6. de comparer les procédures mises en œuvre, les outils utilisés.

Pour ce faire, trois modes (moyens) sont envisageables : séminaires de travail, visites d'études (voire les deux), ou bien échanges de formateurs.

E- AUGMENTATION DE LA DUREE MOYENNE DES PERIODES DE MOBILITE DES APPRENTIS PAR ALTERNANCE EN ENTREPRISE

Dans la perspective d'une mobilité reconnue, l'augmentation de la durée moyenne des périodes de mobilité devrait s'appliquer à tous les publics. Toutefois, un soutien financier spécifique pourrait être accordé et adapté à ceux soumis à un contrat de travail (apprentissage / formation en alternance). En effet, dans ce cas, le jeune apprenti est également un salarié et en fonction de son expérience et de ses acquis, il est affecté à certaines tâches productives dans l'entreprise. La compensation de la perte subie par l'entreprise est une opération délicate mais plusieurs expérimentations pourraient être lancées en concertation avec les employeurs et les partenaires sociaux. Par exemple :

- la mise en place d'opérations d'échanges d'apprentis entre entreprises au travers de réseaux pilotés par les branches ou les chambres consulaires (chambres de commerce ou chambres des métiers) ;
- la création d'un fonds pour la compensation, sur des bases à fixer, de la perte subie par l'entreprise ;
- la création d'un fonds d'incitation à la mobilité pour les apprentis avec versement d'une indemnité forfaitaire fonction de la qualification et de la durée de la mobilité.

D'une façon générale, quels que soient les bénéficiaires, les critères de financement de la mobilité européenne devrait prendre en compte cette augmentation des périodes de mobilité.

F- INFORMATION ET ORIENTATION

Plusieurs actions concrètes peuvent être menées pour le repérage des certifications ou formations ayant intégrées les spécifications techniques d'ECVET :

- sites spécifiques d'information
- création d'un label pour les certifications
- création d'un label pour les établissements
- rubriques spéciales dans le portfolio Europass
- création d'une rubrique dans le supplément descriptif au certificat
- formation des personnels chargés de l'information et de l'orientation.
- Campagne d'information visant à promouvoir le dispositif auprès des bénéficiaires

NE PAS DUPLIQUER

4.2.3 Développer l'expertise des acteurs de terrain

L'autonomie des prestataires de formation est nécessaire pour qu'ils puissent participer au processus en limitant les contraintes extérieures au strict nécessaire. Leurs engagements dans les projets de mobilité reconnue se feraient tout en soulignant leur responsabilité vis-à-vis de l'ensemble du système. Cette autonomie s'apprécie à partir des critères suivants :

- Leur capacité à contractualiser des accords de mobilité reconnue par l'ensemble du système.
- Leur capacité à mobiliser des ressources financières suffisantes pour développer des projets.
- Leur capacité à gérer la qualité d'une mobilité reconnue sans dégrader la valeur sociale des qualifications dont ils sont les dépositaires.

L'analyse menée au cours des investigations d'ECVET CONNEXION a montré que globalement peu de systèmes laissent une marge de manœuvre suffisante à leurs centres de formation en matière de certification ou de financement. Au-delà de la décision, la mise en œuvre de l'autonomie doit s'accompagner d'un véritable transfert d'expertise pour préserver la qualité et le bon fonctionnement du système. Cette expertise devrait être développée dans le cadre de la formation initiale et continue[50] des responsables de formation et des formateurs. Les autorités et organismes chargés de cette formation initiale et continue devraient être les premiers bénéficiaires d'outils et pouvoir monter des projets multilatéraux sur l'introduction de ces expertises dans la formation des enseignants et responsables d'établissement.

Dans un premier temps, les prestataires de formation doivent ainsi acquérir les compétences nécessaires, pour qu'ils puissent participer à ce processus. Au regard du dispositif ECVET, leur nouvelle expertise devrait au moins concerner l'analyse des référentiels de certification, l'évaluation, la gestion de ressources financières externes. Ce développement de l'expertise technique s'adresse également à tous les acteurs qui prennent part au processus de formation, au-delà des seuls prestataires de formation.

4.2.3.1 Développer l'expertise dans la production de certifications

Pour le développement du dispositif ECVET, les prestataires de formation doivent être capables de comprendre les modalités d'élaboration des référentiels et les enjeux de l'élaboration de ces standards. En effet, dans une perspective de reconnaissance mutuelle. ils auront en première instance à apprécier le degré de compatibilité entre leurs propres standards et d'autres standards. Il seront soit au contact direct d'autres centres de formation, soit en situation d'expertise de résultats d'apprentissages issus d'autres environnements.

Pour développer la transparence à l'échelle européenne et ainsi faciliter la lecture réciproque des qualifications, la formalisation systématique des outils, procédures, méthodes d'écriture utilisés pour la production des standards par chaque système devrait être organisée et l'information rendue disponible pour les différents acteurs des

[50] La formation continue est hors du champ de l'étude ECVET Connexion, toutefois elle ne peut pas être ignorée si l'on considère le dispositif ECVET dans son ensemble.

systèmes. A l'échelle de chaque sous-système, l'information sur ses propres outils, méthodes d'écriture et procédures devrait être systématiquement organisée pour les formateurs et les responsables de centres de formation.

Lorsque l'expression des standards et des objectifs de formation en acquis d'apprentissage n'est pas maîtrisée (quels que soient les acteurs), elle devrait être installée par une formation ad hoc. Ceci est une condition d'accès au langage commun (compréhension des autres) et à la communauté de langage (compréhension par les autres).

Cette notion de résultat d'apprentissages est encore en construction. Le travail en commun de construction de standards et l'expérimentation demeurent à ce stade le moyen le plus opérationnel de progresser vers la stabilisation.

Pour développer cette expertise, il conviendrait de s'appuyer sur les modalités d'écriture et d'élaboration de processus d'ores et déjà développées (il est possible de citer à titre d'exemple le projet « Professionnalisation Durable[51] »).

4.2.3.2 Développer l'expertise dans le champ de l'évaluation

Le dispositif ECVET suggère la reconnaissance des acquis d'apprentissages dans un autre environnement. Ceci suppose que ces acquis aient été évalués au cours de la mobilité et que cette évaluation soit reconnue par le système d'origine. L'exploitation de cette évaluation peut avoir lieu pour deux usages : la réduction de la durée de formation (positionnement) ou la reconnaissance dans la certification elle-même. Dans un cas comme dans l'autre, que ce soit pour procéder à cette évaluation ou pour être le premier instructeur de la validité de l'évaluation menée, le centre de formation devra acquérir une véritable expertise de l'évaluation dans toutes ses dimensions.

Ceci implique à la fois une délégation de ces activités d'évaluation au centre de formation pour permettre la flexibilité du dispositif mais aussi l'introduction d'une véritable culture de l'évaluation au plus près du terrain et un suivi permanent de la qualité pour conserver l'intégrité du système.

La transparence devrait être également organisée à l'échelle européenne sur les outils, méthodes, techniques, procédures en usage dans les systèmes pour l'évaluation ce qui suppose que chaque système standardise et formalise son approche. Il est également souhaitable d'illustrer les pratiques par la communication d'exemples de situations d'évaluation. Cet ensemble doit être mis à la disposition des acteurs pour rendre praticable la reconnaissance mutuelle.

Le développement de la confiance mutuelle passe également par un lien direct entre évaluateurs pour une confrontation et un enrichissement des pratiques. Ceci pourrait être mis en œuvre au travers d'échanges en particulier pour participer à des évaluations croisées.

Pour une mise en œuvre effective, des travaux devraient être engagés parallèlement sur les standards de qualité pour l'évaluation. En effet, ces standards (relatifs aux processus d'évaluation et à la qualité des évaluateurs) sont une pierre angulaire du dispositif ECVET, car la capitalisation et le transfert se feront sur cette base.

[51] Méthode développée pour l'écriture de référentiels communs et utilisée notamment dans les projets pilotes Leonardo da Vinci Comminter, Eurplastic, etc.. (CF. 4.2.5.)

NE PAS DUPLIQUER

4.2.3.3 Développer l'expertise dans la mise en œuvre de projets de mobilité

L'utilisation du dispositif ECVET dépend des conditions de l'intégration des périodes de mobilité dans la formation. Celles-ci doivent être prises en compte lors de la construction des projets pédagogiques, ce qui requiert une expertise particulière.

En effet, par rapport aux projets de mobilité développés actuellement entre les centres de formation, les enjeux deviennent d'une autre nature avec le dispositif ECVET. Il s'agit de passer de l'attestation d'une expérience à l'étranger (Europass) à la reconnaissance mutuelle des acquis obtenus durant la mobilité. En conséquence, la préparation de l'objet de la mobilité devient encore plus cruciale que dans le cas actuel.

Les aspects organisationnels impactent de façon très significative la qualité des périodes de mobilité. Elles doivent s'insérer dans l'organisation pédagogique des prestataires de formation[52] des prestataires. Si les périodes de mobilité désorganisent (techniquement, pédagogiquement, financièrement) l'offre de formation, elles seront perçues comme un frein. Les prestataires y seront réticents voire opposés. Par ailleurs, la période de mobilité doit, par exemple dans certains secteurs, être effectuée à un moment précis (en raison de considération climatiques, culturelles, techniques, etc..).

Enfin, l'expertise en matière de projet de mobilité implique également la construction de réseaux et de partenariats pour le développement de la confiance mutuelle. Un projet de mobilité pertinent s'appuie sur la qualité du partenaire (entreprise et / ou centre de formation). De nombreux opérateurs ont déjà développé des outils (guides, sites web, etc.), élaboré des documents cadre (accords types de partenariat) reprenant les critères à respecter pour la réussite de projets de mobilité. Ces productions sont transférables. L'insertion dans les réseaux existants et l'appui de structures expérimentées demeurent le meilleur cadre pour le développement d'expertise.

4.2.3.4 Former les centres de formation à l'approche modulaire et à la gestion des parcours de formation individualisés.

Le dispositif ECVET vise à développer la formation tout au long de la vie par un assouplissement de l'organisation de l'offre de formation qui sera ainsi adaptée aux contraintes personnelles et professionnelles des individus. Cet assouplissement est principalement réalisable grâce à la modularisation des formations.

La modularisation et gestion individualisée des parcours de formation constituent des processus innovants d'organisation et de gestion de la formation, dont tous les prestataires de formation n'ont pas la maîtrise. Selon les systèmes, l'ingénierie de la formation modulaire doit être initiée dans le centre de formation ou être apportée par d'autres prestataires (ou l'autorité compétente). Si cette compétence d'ingénierie doit à un moment donné être maîtrisée dans le dispositif, le centre de formation devra toujours mettre en œuvre l'organisation modulaire et sa gestion pédagogique. L'expérimentation, l'échange d'expériences et la formation devraient être les méthodes privilégiées de développement d'une expertise.

[52] Il faut ici également entendre les périodes en entreprises

L'ingénierie de formation implique une analyse des contenus et objectifs de formation pour une répartition en modules cohérents et pédagogiquement viables. Elle constitue un pôle de compétences en soi et, en cas de développement autonome au niveau du centre de formation, une mutualisation des expériences est nécessaire.
L'organisation pédagogique des modules et la gestion du temps de formation impliquent le développement d'outils spécifique, notamment logiciels.
Par ailleurs, le dispositif ECVET étant centré sur l'individu, cette approche se traduit par la mise en place d'une gestion individualisée des parcours de formation nécessitant des outils, une guidance, un suivi régulier et personnalisé des individus. Il est nécessaire à ce stade de produire des outils de gestion et des cadres méthodologiques pour cette gestion.

4.2.3.5 Récapitulatif des actions liées aux conditions flexibilité et perméabilité

DEVELOPPER L'EXPERTISE DES ACTEURS DE TERRAIN	
Actions	**Objectifs**
Développer l'expertise des acteurs de terrain dans la production de qualifications	Préparer au développement de la modularisation (avec un lien module / unités). Former à l'approche en acquis d'apprentissages (formation – évaluation).
Développer l'expertise des acteurs de terrain dans le champ de l'évaluation	
Développer l'expertise des acteurs de terrain dans la mise en œuvre de projets mobilité	Donner des clés pour le développement de la mobilité géographique européenne.
Former les centres de formations aux approches modulaires	Rendre compatibles les organisations, permettre l'utilisation du dispositif ECVET. Familiariser à l'organisation modulaire.

EXEMPLES D'ACTIONS A ENGAGER

A- TRANSFERT DE PRATIQUES / SEMINAIRES DE TRAVAIL – ECHANGES DE FORMATEURS

Après repérage des:

1. Sous-systèmes les plus avancés (type 3 et 4) dans la construction de qualifications compatibles (adaptées) au dispositif ECVET.
2. Acteurs ayant produit des méthodologies d'écriture de référentiels compatibles (adaptés) au dispositif ECVET.
3. Sous-systèmes et/ou des acteurs les plus avancés en matière d'évaluation (notamment adaptée à l'individualisation des parcours) :

Organisation de Séminaires de travail et d'échanges de formateurs (bilatéraux ou multilatéraux) visant à :

1. Présenter les méthodologies développées.
2. Transférer l'expertise au travers de cas concrets, en vue d'acculturation.
3. Développer des études de cas à destination des participants pour les préparer à travailler sur la construction de qualification et de méthodologies d'évaluation.
4. Echanger sur les modalités de fonctionnement dans son propre système.
5. Rencontrer des acteurs mettant en œuvre des évaluations adaptées à l'individualisation.
6. Echanger sur les contraintes identifiées et les solutions mises en œuvre pour lever les obstacles.
7. Développer des recherche-actions sur les outils, méthodes, procédures, mais aussi sur l'assurance qualité et l'efficacité de l'évaluation dans les différents systèmes.
8. Comparer les procédures mises en œuvre, les outils utilisés.

Ces travaux devront autant que de possible, faire l'objet de rapports circonstanciés et de production de recommandations et de suggestions.

NE PAS DUPLIQUER

B- DEVELOPPEMENT D'EXPERIMENTATIONS « FORMATRICES »

Dans la perspective du développement de l'expertise des acteurs dans la mise en œuvre de projet de mobilité « reconnue ». La pratique de projets de mobilité peut permettre de préparer des acteurs à la conduite de ce type de projets.

Phase 1 constitution d'une base de ressources

1. Identification d'acteurs disposant de cette expertise (au travers de projets Leonardo ou des résultats de l'étude Move-it) et prêts à accompagner de nouveaux acteurs (ou peu expérimentés).
2. Repérage des ressources documentaires et outils existants.
3. Constitution d'une base de données comprenant:
   - les acteurs prêts à transférer leur expertise,
   - les sources documentaires disponibles.

Phase 2 Accompagnement (« coaching »)

1. Montage d'un projet de mobilité visant la reconnaissance (individuelle de courte durée, individuelle de moyenne ou longue durée, collective de courte ou moyenne durée, etc.), le porteur de projet étant accompagné dans sa phase de développement par un opérateur disposant de l'expertise.
   Les projets retenus devraient intégrer les spécifications techniques du dispositif ECVET (développement d'un accord de partenariat détaillé dans la perspective de la mise en œuvre d'ECVET, contenu pédagogique, modularisation, évaluation des acquis, modalités de transferts possibles), organisation de la mobilité, intégration d'un contrôle qualité, organisation de visites préparatoires.
2. Réalisation des actions de mobilité.
3. Evaluation de la conduite du projet en vue de la reconnaissance des compétences acquises par les opérateurs et les acteurs du projet.

Ce type d'action pourrait faire l'objet d'une conceptualisation de la fonction de « coach mobilité ECVET »

Remarque : ce type de projets doit être accompagné financièrement pour l'ensemble de l'action : mobilisation d'acteurs disposés à coopérer (transférer leur savoir-faire et leur expertise), recherche de partenaires fiables, réalisation de visites préparatoires, travaux d'ingénierie (en amont : constitution du contenu du projet, préparation de la modularisation et en aval : évaluation, réalisation de transfert via des rapports ou des guides) . Enfin dans le cadre de la mobilité-stricto sensu-, un dédommagement des entreprises (pour les cas d'espèces) devra être également anticipé. actions de promotion et de diffusion.

C- CONSTITUTION D'UNE BASE DE DONNEES EUROPEENNE SUR LES PRATIQUES D'EVALUATION DANS LA DOUBLE PERSPECTIVE DU DEVFELOEPPEMENT DE LA CONFIANCE MUTUELLE ET DE L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS DE FORMATION.

Cette base de données destinée à développer la transparence et la confiance mutuelle pourrait être alimentée et tenue à jour directement par les acteurs de référence de chacun des sous-systèmes comme contribution à une « Centre de Ressources Européen pour la Formation Professionnelle ».
Elle pourrait comprendre pour chacun des sous-systèmes adhérents un descriptif des principes régissant l'évaluation et la certification, des procédures suivies, des acteurs impliqués et de l'assurance qualité attachée au dispositif.
Pour une approche opérationnelle, les qualifications compatibles ECVET pourraient être répertoriées et accompagnées de détails sur les modalités de l'évaluation illustrées par des supports (sujets, test, etc…) et des outils d'évaluation (grilles, barèmes, QCM, etc.).
Cette base de données, en ligne et facilement accessible une fois constituées pourrait être une ressource pour :

- Le montage de projets de mobilité reconnue (Cf. infra).
- La préparation de visites d'étude et/ ou préparatoire.
- La préparation de séminaires de travail sur la comparaison des outils, méthodes, techniques, et procédures.
- La préparation d'échanges d'évaluateurs
- L'élaboration de programme de formation visant une acculturation à l'individualisation.

D- CONDUITE D'ACTIONS DE FORMATION SUR LES CHANGEMENTS INDUITS PAR LA REFERENCE AUX ACQUIS D'APPRENTISSAGES

Beaucoup de sous-système de formation sont encore centrés sur le développement de programmes de formation et non sur la formation d'objectifs de formation. Ceux-ci déterminent à la fois les modalités pédagogiques et les pratiques d'évaluation. L'introduction du changement passe, notamment, par la formation des acteurs de terrain :

- La production de ressources de formation, en particulier d'études de cas (Cf. infra)
- La formation de formateurs, si possible dans un cadre européen pour que se stabilise la notion d'acquis d'apprentissages.
- Le développement d'actions de formation, à la fois initiales et continues, à destination des formateurs et des évaluateurs. Parmi ceux-ci sont à inclure les tuteurs en entreprises et maîtres d'apprentissage.

Organisation d'actions :
Pour ce qui est des formations qui pourraient revêtir un caractère transnational, il est possible de se fonder sur le dispositif de visites d'étude développé par le CEDEFOP. L'objet serait alors des actions de formation

NE PAS DIFFUSER

4.2.4 Construire des ponts entre les systèmes

L'une des clés de la réussite de la mise en œuvre du dispositif ECVET réside dans la perméabilité des systèmes, c'est-à-dire leur capacité à prendre en compte les acquis dans d'autres environnements.

4.2.4.1 Rendre compatibles les offres de formation

La compatibilité des offres de formation pour une qualification réside da&ns le recouvrement de tout ou partie des objectifs de formation. Ceci implique d'abord une transparence de ses objectifs donc que leur écriture soit standardisé par chaque sous-système pour la rendre plus facilement accessible aux autres. Mais la transparence ne suffit pas car elle ne permet que les comparaisons bilatérales. La compatibilité ne se constate pas seulement, elle est plus le fruit d'une démarche volontaire de construction.

La construction de référentiels communs en multilatéral apparait comme la solution la plus appropriée. En effet, l'ensemble des dimensions est pris en compte par tous les partenaires ou acteurs, dès la rédaction des référentiels : pédagogiques, institutionnelles, organisationnelles, etc. Les freins et les obstacles qui peuvent apparaître seront donc levés en amont

Ce type de démarche est qualifiée « d'approche par le haut » (top down). En effet, l'écriture de référentiel (tant de formation que de certification) implique que le pilote (souvent le certificateur) participe aux travaux. Le référentiel prévoit alors une application générale à tous les prestataires de formation. Si les référentiels intègrent cette compatibilité entre les systèmes, l'obstacle pour les centres de formation est levé.

Cette action s'inscrit dans un processus d'apprentissage des autres systèmes et de mise en place commune d'outils et de méthodes.

Il existe d'ores et déjà des projets en cours de développement qui pourraient faire l'objet d'une première évaluation (dans la perspective d'un transfert de méthodologie)[53]. Cependant, plusieurs projets pourraient être lancés afin de croiser les résultats dans le cadre d'une évaluation globale (mise en perspective des méthodes utilisées, identifications des problèmes rencontrés et des solutions apportées pour les résoudre, capitalisation des expériences, etc.).

Une autre approche peut permettre de tester les processus visant à rendre compatibles les offres de formation. Il s'agit de celle qualifiée « d'approche par le bas » (bottom-up)[54]. L'objectif est d'exploiter les expérimentations développées par des prestataires de formation. Ils ont identifié des secteurs et des qualifications pour lesquels la mobilité géographique européenne constitue une réelle plus value. Sur cette base, ils ont défini des thèmes (modules) adaptés à la mobilité. Ces modules ont été conçus pour être ajoutés ou intégrés à une qualification existante (quel que soit les pays et le système d'origine des pays partenaires). Contrairement à « l'approche par le haut », le référentiel n'est pas écrit ou réécrit dans son l'ensemble, mais partiellement (la plus adaptée et la plus pertinente à une mobilité reconnue). Les autorités compétentes pourraient les exploiter afin de les appliquer à l'ensemble des centres de formation

[53] Cominter (Projet Leonardo da Vinci)
[54] Projet DGEAC (Cf. 4.2.5)

proposant la qualification concernée. Cette approche permet une mise en œuvre rapide de la mobilité « reconnue ».

4.2.4.2 Développer les réseaux

La mise en œuvre suppose une confiance mutuelle entre les différents acteurs. Cette confiance pourra s'acquérir au travers de réseaux (notamment sectoriels ou régionaux) de centres de formation, d'entreprises, d'organisations d'employeurs... Elle devra comprendre différents volets : contenu de formation, équipements, qualité des formateurs, méthodes et mode d'évaluation, etc.

Le développement de réseaux pourra s'appuyer sur des expériences connues (réseaux déjà constitués), des méthodes éprouvées ou à construire et des outils déjà existants ou à créer. La confiance ne pourra se mettre en place que dans le cadre d'une coopération structurelle, s'appuyant sur des accords et des financements pérennes, des étapes progressives de développement, etc. Ceci repose souvent sur l'existence d'outils spécifiques au réseau (plateforme pour les échanges, publication d'informations sur la vie des membres, échanges de formateurs), mais également sur la possibilité de donner une existence juridique à cette organisation la rendant apte à gérer des projets et des ressources.

Plusieurs méthodes sont envisageables : développement d'expérimentations ECVET dans le cadre de réseaux déjà existants, constitution de réseaux de coopération (avec pour objectifs la mise en œuvre du dispositif ECVET), développement de projets ECVET (pour constituer un réseau).

Le développement de ces réseaux pose encore de nombreux problèmes :

- La capacité juridique qui permet de déposer des projets, de gérer collectivement des moyens financiers et de les mobiliser.
- Leur reconnaissance institutionnelle dans le cadre des systèmes nationaux.
- Leur capacité à se gérer à évoluer et à maintenir la qualité et la confiance mutuelle.

Un appui technique et financier serait sans doute nécessaire pour sécuriser des initiatives. Des systèmes de parrainages et de garanties sont à mettre au point.

NE PAS DUPLIQUER

4.2.4.3 Apprécier et exploiter les liens entre ECVET et les outils européens existants (EUROPASS, CEC, etc.)

Le dispositif ECVET s'inscrit dans une démarche globale de transparence des qualifications. Des outils spécifiques ont déjà été développés : Cadre Européen des Certifications, Europass, les ECTS[55]. Aussi, le dispositif ECVET doit être articulé avec ces instruments pou mettre l'ensemble en cohérence. Plusieurs type de relations seront à étudier ECVET-CEC, ECVET-ECTS, ECVET-Europass.

L'exploitation et l'analyse de l'articulation entre les outils existants et le dispositif ECVET ont déjà été engagées par la Commission Européenne[56] au travers de projets pilotes. Les résultats attendus de ces projets devraient permettre d'éclairer les acteurs des différents systèmes de formation professionnelle (production de cadres d'analyse, élaboration de méthodes et procédures visant à exploiter et développer une articulation entre les différents outils). Toutefois d'autres travaux devront être entrepris pour approfondir les relations entre le dispositif ECVET-Europass et ECVET-ECTS.

Europass s'inscrit dans une logique de transparence. Le dispositif ECVET constitue une méthode. Europass atteste a posteriori d'un ou plusieurs parcours européens de formation. ECVET a pour ambition la reconnaissance (validation) d'acquis d'apprentissages obtenus dans le cadre de parcours européens de formation. Leur finalité est comparable : valoriser les résultats de la mobilité européenne d'un individu. Europass fait état des acquis, ECVET vise la reconnaissance. ECVET apparaît comme une forme plus aboutie de la valorisation des périodes de mobilité. L'exploitation d'Europass apparaît comme un élément facilitateur pour a mise en œuvre d'ECVET. En effet, Europass est un outil connu et utilisé par les différents acteurs, notamment, les bénéficiaires et ayant fait l'objet de travaux de recherche. Cette exploitation peut s'envisager à plusieurs niveaux : utilisation des méthodes, capitalisation des recherches et études développées, mutualisation des moyens, mise en valeur des outils de diffusion employés.

En ce qui concerne l'articulation ECVET-ECTS, Certaines certifications existantes semblent être à la croisée des chemins entre les deux dispositifs. Celles-ci pourraient faire l'objet de travaux de recherche afin d'apprécier cette articulation.

[55] ECTS : European Credit Transfer and Accumulation system
[56] Appels d'offres EAC/33/06 et

4.2.4.4 Développer des modules dédiés à la mobilité

Cette proposition s'inscrit dans la dynamique de la première proposition abordée dans ce chapitre (rendre compatible les offres de formation). Quelle que soit la stratégie mise en œuvre (approche par le haut ou par le bas), certains thèmes apparaissent plus appropriés en raison de leur nature, la facilité de transfert, l'objectif de mobilité reconnue, etc.

Les modules liés à des compétences transversales (interculturalité, autonomie, pratique des langues, etc.) trouvent une place naturelle dans la mobilité. Mais il est également possible de citer des modules professionnels dans certains secteurs dans lesquels la mobilité européenne est déjà une réalité (hôtellerie, tourisme, logistique, commerce, maintenance automobile, secteur des métiers, etc.)

NE PAS DUPLIQUER

4.2.4.5 Récapitulatif des actions liées aux conditions flexibilité et perméabilité

CONSTRUIRE DES PONTS ENTRE LES SYSTEMES	
Actions	**Objectifs**
Rendre compatible l'offre de formation	Rendre opérationnelle le dispositif ECVET
Développer les réseaux	Développer la Confiance Mutuelle Engager des projets pérennes
Apprécier et exploiter les liens entre ECVET et les outils européens existants (EUROPASS, CEC, etc.)	Favoriser la transparence Faciliter l'articulation des outils et des dispositifs existants
Développer des unités (modules) spécifiques (dédiées)	Permettre une opérationnalité plus rapide

EXEMPLES D'ACTIONS A ENGAGER

A- MISE EN ŒUVRE ET SOUTIEN DE PROJETS PILOTES ET DE TRAVAUX DE RECHERCHE de type « Top Down[57] »

Des projets pilotes Leonardo da Vinci (cf. infra) déjà menés génèrent actuellement d'autres projets de transfert d'innovations. La méthodologie pourrait en être la suivante :

1. identification d'un secteur spécifique, d'un métier précis et d'un (ou plusieurs) niveau(x) de formation.
2. Constitution d'un partenariat transnational représentatif en termes de légitimité au niveau des autorités compétentes, du nombre de pays (systèmes) et de la capacité à mettre en œuvre.
3. Elaboration d'un profil professionnel commun.
4. Elaboration d'un référentiel de formation prenant en compte les principes d'ECVET.
5. Elaboration d'un référentiel de certification (définition des unités ou de sous-unités : partie variable d'une certification, développement d'unités spécifiques à la mobilité : à apprécier en fonction des contextes, etc.).
6. Etude et mise en œuvre de l'intégration de la formation (ou des unités concernées) dans les différents systèmes de formation des pays concernés.
7. Etude de son intégration dans l'offre des organismes de formation concernés et de son appropriation.
8. Parallèlement aux travaux d'ingénierie : constitution (consolidation) d'un réseau transnational (dont les modalités de coopération intégreront les principes d'ECVET : confiance mutuelle, accord de partenariat, le contrôle qualité sera relatif à ces deux principes).
9. Elaboration d'un rapport de faisabilité devant faire état :
   - des freins rencontrés et des solutions apportées,
   - des méthodologies employées pour la définition du profil, l'élaboration du référentiel,
   - des options prises pour la gestion de la mobilité reconnue,
   - des procédures de mise en œuvre dans le cadre de la Confiance Mutuelle,
   - des outils développés et transférables,
   - de supports spécifiques développés en vue du transfert à d'autres contextes.
10. Phase test : après stabilisation des référentiels, des procédures d'intégration de la reconnaissance et des critères de la confiance mutuelle.

Ce type de projets peut être développé (et financé) sur une période relativement longue, mais séquencé en phases (annuelles, par exemple). Ainsi, le porteur de projet peut être assuré d'une intention de financement par le commanditaire. Toutefois, ce dernier peut suspendre le projet à la fin de chaque séquence (phase) si les résultats attendus ne sont pas obtenus.

[57] Top down « approche par le haut » (travaux conduits par les autorités compétentes à destination de l'ensemble du système)

B- MISE EN ŒUVRE ET SOUTIEN DE PROJETS PILOTES ET DE TRAVAUX DE RECHERCHE de type « Bottom up[58] »

Des expériences (notamment sectorielles) visant à développer une mobilité reconnue ont été repérée (exemple : ECT - European Class for Truck Maintenance[59]).

Ce type de projet est rapidement opérationnel. En fait, il s'appuie sur des actions de mobilité antérieures. Les actions de mobilité constituent le fait générateur. La plus value pour les jeunes, les entreprises et les centres de formation est immédiatement identifiable.

L'ensemble des outils ou actions développés pour pérenniser la mobilité pourraient être fait dans une perspective ECVET.
Des projets pilotes de mobilité de type ECVET pourraient être soutenus. La démarche pourraient en être la suivante :

1. Identification d'un secteur spécifique, d'un métier précis et d'un (ou plusieurs) niveau(x) de formation.
2. Constitution d'un partenariat réunissant des centres de formation, des entreprises et d'un organisme institutionnel (autorité compétente, autorité certificatrice, branche professionnelle, etc…) pour chaque pays partenaire. Les centres de formation agiraient comme l'opérateur technique, pédagogique et logistique. Les entreprises seraient garantes de l'implication du monde économique. Enfin, les « institutionnels » auraient pour rôle l'étude des modalités de la reconnaissance et la validation des acquis obtenus dans un contexte différent.
3. Signature d'une convention pluriannuelle (engagement sur le long terme) incluant différents volets :
   - Mobilité classique (action réalisable à court terme),
   - Transparence (action à moyen terme):
     élaboration d'unités communes (et du point de vue de l'offre de formation
     Définition concomitante de l'articulation des unités en termes de modules).
   - Transfert (action à plus long terme):
     Positionnement, la dispense de la formation et l'évaluation).
   - Capitalisation et mutualisation (à court, moyen et long terme) : réalisation de bilans d'étape visant à partager les résultats avec d'autres opérateurs potentiels (désireux de s'engager dans une telle démarche) ou d'autres acteurs souhaitant s'investir dans le dispositif ECVET (notamment les autorités compétentes).

En fonction de l'organisation des projets, les différents volets pourraient être engagés successivement ou concomitamment (ou les deux). Ce type de démarche permet de réaliser des actions de mobilité et de tester les méthodologies ou les hypothèses définies dans le cadre du projet. La limite est l'absence d'assurance que les autorités compétentes se saisiront (généraliseront pour le métier concerné) de l'expérience.

NE PAS PUBLIQUER

[58] Bottom up « approche par le bas » (travaux conduits par des acteurs de terrain et diffusable vers les autorités compétentes en vue d'une diffusion à l'ensemble du système)

[59] Projet développé dans le cadre de la Branche des Services de l'Automobile (activité : véhicules industriels), pays concernés (12/2006) : Espagne, France, Suède, Pologne.

C- EXPLOITATION OU DEVELOPPEMENT DE « PROJETS PILOTES » VISANT A ARTICULER LE DISPOSITIF ECVET ET LES OUTILS EXISTANTS

Pour ce qui concerne le **lien ECVET/Europass** des expérimentations pourraient être initiées. Il a été constaté[60] que l'utilisation de l'Europass est très prisé tant par les jeunes que par les centres de formation et commence à être « exploité » par les entreprises. Europass qui vise à attester des périodes réalisées (et des compétences acquises) en Europe dans un contexte différent de celui d'origine pourrait constituer la première marche de la mobilité reconnue. Toutefois, il convient d'apprécier le passage d'une attestation à une reconnaissance. Au travers de projets de mobilité dite classique dans le cadre desquels l'Europass est utilisé, il pourrait être ajouté et financé un volet visant à :

- Définir les modalités d'utilisation (élaboration de procédures) de l'Europass dans le cadre d'ECVET.
- Répondre à certaines interrogations : le portfolio Europass peut-il être un support utilisable pour la mobilité reconnue (action subordonnée à l'adoption et la mise en œuvre du dispositif ECVET). Europass peut-il être un l'outil de transition (dans le temps) entre l'attestation et la reconnaissance dans la certification ?

La **relation ECVET/ECTS** doit également être étudiée. Le dispositif ECVET est fondé sur les Acquis d'Apprentissages (description des résultats du processus d'apprentissage) et ECTS sur le programme de formation (description du processus d'apprentissage au regard d'objectifs déterminés: durée, charge de travail). ECVET serait destiné à la formation professionnelle et ECTS à l'enseignement supérieur. Toutefois, les deux dispositifs poursuivent globalement le même objectif : faciliter la reconnaissance des acquis obtenus dans un contexte différent, dans le cadre de la mobilité géographique. Certaines qualifications pourraient relever des deux dispositifs, leur articulation apparaît essentielle.

Il semble opportun d'étudier comment mettre en cohérence les deux dispositifs, leur convertibilité voire, à terme, leur convergence.

D- DEVELOPPEMENT D'UNITES DEDIEES A LA MOBILITE : UNITE ECVET

La mise en œuvre du dispositif ECVET ne pourra trouver sa pleine mesure que sur le long terme. L'ensemble des travaux à conduire (Cf. ci-dessus : établissement de la confiance mutuelle, développement de parcours individualisé, validation et intégration d'unités dans sa certification du contexte d'origine d'une unité obtenue dans un contexte différent, compatibilité de l'offre de formation etc.) est très conséquent.

Dans l'éventualité d'une adoption d'ECVET, une mise en œuvre progressive s'imposera. Il a été évoqué ci-dessus une voie « plus rapide » (type bottom up) que la définition d'une architecture globale homogène à l'ensemble des systèmes (type Top Down). Une autre voie pourrait permettre de tester et mettre en œuvre plus rapidement le dispositif ECVET : la définition d'unités dédiées à la mobilité. Des projets de ce type pourraient être soutenus. Ceux-ci pourraient s'articuler comme suit :

1. identification d'un secteur et d'un métier (d'un diplôme)
2. constitution d'un partenariat transnational représentatif (au niveau domestique : centre de formation et autorités compétentes) dans la perspective d'un projet de mobilité.
3. dans le cadre du volet pédagogique de l'action de mobilité : identification d'un domaine (non abordé, partiellement traité, nouveau, etc.) spécifique à la qualification visée.
4. élaboration d'une (ou plusieurs) unité(s) commun(e) aux partenaires (et respectant les principes d'ECVET : définie(s) en acquis d'apprentissage et décrite(s) en termes de savoir, aptitudes et compétences). Celle-ci peut-être qualifiée « d'unité ECVET ». En fonction des objectifs finaux cette unité pourraient faire l'objet d'une part de la

[60] Etudes : Move-it (EAC/62/ 2006) et ANFA « 10 ans de mobilité dans les services de l'automobile » 2003-2004

définition de pré-requis et d'une évaluation (modalités, procédures, etc.. à définir)

5. intégration de cette unité dans une action de mobilité
6. Utilisations possibles (en fonction de l'organisation et des objectifs du projet) :

- L'unité peut être ajoutée au parcours de formation. Elle n'interfère pas avec le certification préparée car elle vient en supplément. L'utilisation de l'Europass permet d'attester de l'acquis.
- Intégration de l'unité dans la certification : cela sous tend que des travaux avec les autorités compétentes ont été entrepris.
- Le projet de mobilité est engagé (convention) sur plusieurs années : lors des premières phases l'unité ECVET est définies, stabilisée, elle vient en supplément da la certification. Lors des phases suivantes des travaux avec les autorités compétentes visent à permettre l'intégration dans la certification. Ces phases ont permis aux partenaires d'avancer et d'établir une confiance mutuelle. L'unité est prête à être intégrée dans la certification.

4.2.5 Projets pilotes ou expérimentation en cours repérés à l'occasion des travaux de l'étude ECVET connexion

Un certain nombre de projets a été identifié car ils sont directement liés au dispositif ECVET ou leurs résultats peuvent être pertinents pour de nouveaux projets. Ils peuvent faire l'objet d'une première capitalisation (nourrir l'une des bases de données suggérées ci-dessus) ou être mis en perspective de futurs projets. Ces projets ont parfois été mentionnés dans le corps des propositions. Ils sont listés pour information, ci-après. Cette liste n'est pas exhaustive, elle s'appuie notamment sur les travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'étude ECVET CONNEXION.

Tableau 13 - Projets / expérimentation en cours

TITRE DU PROJET	Références	Site web
Baltic Educatrion	LdV EAC/33/06	
COMINTER	LdV	www.cominter-europe.org
Developing work experience Module for student in the last year of basic and healthcare programme	LdV DK/01/B/F/PP 111 112	www.leonardo-old.com
ECVET Fitness	LdV EAC/33/06	www.ehfa.eu
Embedding Standards	LdV	www.embedding-standards.com
EMU-passs	projet branche de la metallurgie	www.emu-pass..com
ESO-CERT	LdV EAC/33/06	
ESO-CSA (CEMES):	LdV D/04/B/PP/146207	www.eso-csa.com
Euroclass in Motor Trucks Standards	projet pilote Branche des Services de l'Automobile	
Europlastic	LdV FR/04/B/P/PP/151116	
Professionnalisation durable	Initiative sous Présidence Française	www.trainingvillage.gr/etv /projects_networks
Securitas Mare	LdV S/01/B/PP/127010	www.sb.hik.se
Training programme and support materials for event organisers	LdV UK/01/B/F/PP 129403	
VTQS	LdV	www.vocationalqualification.net

NE PAS DUPLIQUER

4.2.6 Récapitulatif global des propositions et actions

PROPOSITIONS

COMBINAISON DES SPECIFICATIONS TECHNIQUES DU DISPOSITIF ECVET ***(TECHNICITE)***

1. *Partage de bonnes pratiques*
2. *Identification de parties des sous-systèmes plus réceptives à la mise en œuvre des spécifications techniques d'ECVET*
3. *Travail sur le caractère crucial du découpage en unités*

ACTIONS

FAVORISER LA «MOBILITE RECONNUE» ET FACILITER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS ***FLEXIBILITE (ET PERMEABILITE)***

	Exemples d'actions
1. *Favoriser la mise en place de formations modulaires adaptées à la mobilité reconnue*	*A Constitution d'une base de ressources documentaires sur l'individualisation des parcours*
2. *Augmenter la durée moyenne de la mobilité géographique*	*B Mise en œuvre d'études et de travaux de recherche à l'échelle européenne*
3. *Faciliter la prise en compte des acquis grâce la confiance mutuelle dans l'évaluation*	*C Développement d'expérimentations*
4. *Rendre compatibles l'organisation des formations, en centres de formation et en entreprises, pour une mobilité gérée*	*D Mise en œuvre d'actions de transfert de pratiques liées à la mobilité reconnue*
5. *Promouvoir l'information et l'orientation pour faciliter le positionnement*	*E Augmentation de la durée moyenne des périodes de mobilité*

DEVELOPPER L'EXPERTISE DES ACTEURS DE TERRAIN ***(AUTONOMIE)***

	Exemples d'actions
1. *Développer l'expertise dans la production de qualifications*	*A Transferts de pratiques / séminaires de travail – Echanges de formateurs*
2. *Développer l'expertise dans le champ de l'évaluation*	*B Développement d'expérimentations formatrices*
3. *Développer l'expertise dans la mise en œuvre de projets de mobilité*	*C Constitution d'une base de données européenne sur les pratiques d'évaluation (perspective confiance mutuelle et individualisation)*
4. *Former les centres de formation aux approches modulaires, à la gestion des parcours de formation individualisés*	*D Conduites d'actions de formation (acquis d'apprentissages)*

CONSTRUIRE DES PONTS ENTRE LES SYSTEMES ***(PERMEABILITE)***

	Exemples d'actions
1. *Rendre compatibles les offres de formation* ▸ *Méthodologies d'écriture accessibles* ▸ *Présentation et procédures (formalisation et comparaison)* ▸ *Construire des référentiels communs (approche par le haut)* ▸ *Exploiter les expérimentations en cours (approche par le bas)*	*A Mise en œuvre et soutien de projets pilotes et de travaux de recherche de type «Top Down »*
2. *Développer les réseaux*	*B Mise en œuvre et soutien de projets pilotes et de travaux de recherche de type « Bottom-Up »*
3. *Apprécier et exploiter les liens entre ECVET et les outils européens existants (EUROPASS, CEC, etc.)*	*C Développement de projets visant l'articulation ECVET et outils existants.*
4. *Développer des unités spécifiques (dédiées)*	*D Développement d'unités dédiées à la mobilité : Unité ECVET*

Exploitation de projets pilotes ou expérimentations en cours ou achevés dans la perspective d'une capitalisation / mutualisation.

NE PAS DUPLIQUER

5 LES ACTEURS CLES DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'OFFRE DE FORMATION

La mise en évidence du rôle des acteurs à chaque étape du processus de l'offre de formation est nécessaire pour savoir qui peut impulser ou être bénéficiaire des actions proposées en fonction du système de formation professionnelle initiale.

5.1 LES ACTEURS CLES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Les acteurs de la formation professionnelle initiale sont divers : administrations centrales, éditeurs de supports de formation ou de matériel pédagogique, organismes d'études et de recherche pédagogiques, centres de formation, branches professionnelles, chambres consulaires, entreprises, syndicats de salariés, parents d'élèves, élèves eux-mêmes… Il est très difficile d'être exhaustif et d'analyser dans le détail le rôle et l'influence de chacun dans le processus de formation. Il a été décidé de limiter l'étude aux « acteurs-clés » communément repérés dans les autres études et enquêtes couvrant ce sujet et pouvant avoir une influence déterminante dans l'aboutissement du projet ECVET.

Les acteurs retenus pour l'étude sont regroupés en fonction des catégories reconnues de façon classique[61]:

- **Les institutionnels de type « administrations »**

Ils représentent l'Etat ou les Régions (par exemple : les Autonomies en Espagne ou les Länder en Allemagne). D'une façon générale, il s'agit des Ministères de l'Education et/ou de l'Emploi (voire de l'agriculture, de la santé, de la culture…), des Services de la formation professionnelle auprès des Régions, des Instituts de Qualification, des « Training Board », etc.[62].

- **Institutionnels représentant le « monde économique »**

Ils représentent les entreprises et / ou les salariés et agissant dans le cadre de la formation… A titre d'exemple, il est possible de citer : les représentants des entreprises (fédérations d'employeurs), les syndicats de salariés, les Branches[63], les chambres consulaires, etc. Une distinction est faite avec les entreprises stricto-sensu qui, à titre individuel, peuvent intervenir dans le processus.

- **Les Centres de Formation**

Les centres de formation publics ou privés dispensent des formations dans le cadre de la formation professionnelle initiale. Tous les centres de formation sont concernés quel que soit le prestataire (établissements scolaires, centres de formation en entreprise ou des entreprises, établissements des chambres consulaires, etc..).

- **Les Entreprises**

Il s'agit des unités économiques (production ou services) qui dans certains sous-systèmes et certains pays sont sollicitées localement de façon directe et à titre individuel dans le processus de formation.

[61] La typologie d'acteurs utilisée par l'Etude ECVET Reflector diffère quelque peu en raison notamment de ses objectifs. En effet, il est apparu important de distinguer les représentants des entreprises de l'entreprise stricto-sensu en raison du rôle spécifique que chaque type de « structures » peut avoir en matière d'offre de formation.

[62] Les dénominations varient sensiblement d'un pays à un autre. A titre d'exemple, certains sont évoqués dans le corps du texte, mais la liste n'est en rien exhaustive.

[63] Il faut entendre les structures paritaires (fédération d'employeurs et syndicats de salariés) qui développent un stratégie de formation et disposent de moyens financiers et/ou d'un pouvoir d'influence (décisionnel), pour un secteur donné.

NE PAS DUPLIQUER

« Le jeune en formation » est le bénéficiaire ultime du dispositif ECVET qui lui permettrait de gérer son parcours de formation. Il n'intervient pas directement[64] dans le processus de construction et de mise en œuvre global du dispositif. Aussi, son comportement n'a pas fait été fait l'objet d'une étude particulière[65] dans le cadre des travaux.
Néanmoins, un certain nombre de propositions destinées à faciliter la mobilité les concerne directement. En particulier, l'information et l'orientation des bénéficiaires sont des outils incontournables au développement d'ECVET.

5.1.1 Détermination du rôle des acteurs

L'analyse du processus de formation a permis de mettre en évidence différentes fonctions remplies par les acteurs de la formation professionnelle ; ainsi chaque acteur peut être, selon les systèmes et pour chaque étape du processus, pilote, contrôleur, facilitateur ou conseiller. Ces 4 rôles[66] sont définis comme il suit :

Pilote :
Le pilote a en responsabilité la conduite de l'étape considérée du processus. Il agit à la fois dans la conception du cadre – notamment des procédures - et du contenu, mais aussi dans la mise en œuvre de l'action. Il peut être amené à habiliter un prestataire pour agir partiellement en son nom. Il a une influence large sur une étape donnée dans un processus puis qu'elle couvre l'initiative (ou la validation d'une initiative), la conception, la production et enfin la coordination de la mise en œuvre..

Contrôleur :
La fonction du contrôleur répond à un double objectif : garantir la qualité de la certification obtenue et l'intégrité du processus. Elle est donc complémentaire de celle du pilote mais les acteurs en fonction des systèmes peuvent être différents. Le contrôleur s'assure de la conformité des procédures définies par le pilote, mais peut être amené à énoncer des critères, des règles, des normes -pour assurer la qualité- ou à suivre celles fixées par le pilote. Il peut déléguer la mise en œuvre ou la mener lui-même.
L'assurance qualité à chaque étape du processus n'entre pas dans le cadre de l'Etude ECVET Connexion.

Facilitateur et prestataire de services :
Le facilitateur coopère / participe à la mise en œuvre des règles établies par le contrôleur ou le pilote. Il collabore pour favoriser la fluidité du processus et l'atteinte des objectifs. Certains prestataires de services sont les réalisateurs de l'acte de formation lui-même ou de l'évaluation. D'autres fournissent des services support (par exemple les éditeurs scolaires).

[64] A l'exception de certains pays, dans lesquels des associations ou syndicats représentants des jeunes en formation sont consultés à certaines étapes du processus.
[65] Toutefois, ils ont été associés aux travaux de la plupart des plateformes.
[66] Le rôle doit s'entendre par « action dans le processus »

NE PAS DUPLIQUER

Conseiller :
Le conseiller émet des avis et des conseils visant à faire valoir son point de vue aux fins, notamment, d'optimiser le processus. Ces avis et conseils s'opèrent en général[67] dans le cadre d'instances spécifiques définies par le contrôleur et/ou le pilote. Il peut être amené à produire une expertise.

5.1.2 Définition des étapes clés du processus de la mise en œuvre de la formation

La détermination des étapes-clés du processus de formation a été faite en conformité avec les indications fournies dans l'annexe des termes de référence[68].

- **Identification des besoins**

Etape au cours de laquelle les différents acteurs apprécient l'opportunité de la création d'une certification puis définissent la référence qui sert de base à l'évaluation et à la conception des contenus de formation.

- **Conception de la formation**

Etape au cours de laquelle sont construits les contenus de formation (objectifs, programmes, découpage en modules ou non, etc..) et son organisation (publics, séquençage, mode d'accès, organisation pédagogique générale, calendrier, aspect légaux et techniques, articulation avec l'évaluation etc.).

- **Dispense de la formation**

Etape au cours de laquelle le contact a lieu avec les personnes à former. De façon concrète sont fixés : les modes de formation (temps plein, alternance, rythme, etc.), les méthodes pédagogiques, les lieux de formation.

- **Evaluation et certification/contrôle**

Etape au cours de laquelle les procédures d'évaluation des acquis d'apprentissage sont mises en œuvre. Les techniques et outils d'évaluation sont mobilisés par des évaluateurs dont le statut peut fortement varier d'un système à l'autre. Il s'agit d'aborder tant les modalités que les outils de l'évaluation mais aussi le type / la qualité des évaluateurs.

L'ensemble de ces étapes clé sont soumis à assurance qualité qui n'est pas l'objet de la présente étude.

[67] Dans certains pays, le processus prévoit que la consultation s'opère en dehors d'une instance particulière.
[68] Cf. Termes de Référence, paragraphe 3.2.1.

NE PAS DUPLIQUER

5.1.3 Rôles des acteurs à chaque étape

Tableau 14 - Rôles des acteurs de la FEP

Etapes clés Acteurs	**Identification des besoins**	**Conception de la formation (contenu, ingénierie)**	**Dispense de la Formation**	**Evaluation et certification/contrôle**
Pilote	Apprécie l'opportunité d'une certification et décide d'en créer la référence	Fixe les objectifs. Elabore les contenus. Définit la flexibilité ou non. Fixe le cadre général de l'organisation pédagogique. Met en perspective les contenus avec l'évaluation.	Définit les modes d'accès. Précise le séquençage (modules). Précise les modalités de dispense de la formation (individualisation, rythme, etc.).	Elabore les règles, modalités et procédures de l'évaluation.
Contrôleur	Normalise la procédure d'étude d'opportunité et vérifie le respect des règles. Garantit la qualité du processus de suivi et des résultats.	Normalise et vérifie la conformité par rapport aux principes et aux processus définis en amont.	Contrôle la dispense de la formation au regard des règles établies, des procédures définies et des critères de qualité retenus.	Assure le contrôle qualité et garantit le respect des règles par des audits internes ou externes.
Facilitateur / Prestataires de service	Participe, fournit une aide technique.	Coopère, fournit un appui technique.	Dispense la formation, conçoit des méthodes et des outils pédagogiques, organise les supports de formation.	Conçoit des outils en conformité avec les règles et normes établies. Participe aux travaux d'évaluation dont les règles sont définies par le pilote.
Conseil / Avis	Donne son avis, suggère. Fournit une expertise. Rôle consultatif.	Donne son avis, suggère. Fournit une expertise. Rôle consultatif.	Donne son avis, suggère. Rôle consultatif.	Donne son avis, suggère. Rôle consultatif.

Ces fonctions (rôles) se retrouvent dans tous les sous-systèmes de formation professionnelle initiale. Pour les systèmes centralisés avec un management par un acteur dominant, souvent un Ministère, les fonctions de pilotage et contrôle (voire de conception) peuvent être cumulées par celui-ci. Malgré tout, la diversité demeure la règle, ce qui signifie que pour l'action c'est le rôle et non pas la nature de l'acteur qui soit le seul point d'entrée possible.

NE PAS DUPLIQUER

5.2 LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

5.2.1 Croisement entre acteurs et propositions et actions

Tableau 15 - Mise en œuvre des actions au regard des acteurs

PROPOSITIONS : ACTIONS	ACTEURS CONCERNES				
	PILOTE	CONTROLEUR	PRESTATAIRES[69]	CONSEIL	COMMISSION*
COMBINAISON DES SPECIFICATIONS TECHNIQUES DU DISPOSITIF ECVET *(TECHNICITE)*					
Le partage de bonnes pratiques	X			X	X
Identification de parties des sous-systèmes plus réceptives à la mise en œuvre des spécifications techniques d'ECVET	X			X	
Le caractère crucial du découpage en unités	X	X			X
FAVORISER LA «MOBILITE RECONNUE» ET FACILITER L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS (*FLEXIBILITE ET PERMEABILITE*)					
1. *Favoriser la mise en œuvre de modules adaptés à la mobilité reconnue*	X	X	X	X	X
2. *Augmenter la durée moyenne de la mobilité géographique*			X		X
3. *Faciliter la prise en compte des acquis grâce la confiance mutuelle dans l'évaluation*	X	X	X		X
4. *Rendre compatibles l'organisation des formations, en centres de formation et en entreprises, pour une mobilité gérée*	X		X		
5. *Promouvoir l'information et l'orientation pour faciliter le positionnement*	X		X	X	
DEVELOPPER L'EXPERTISE DES ACTEURS DE TERRAIN *(AUTONOMIE)*					
1. *Développer l'expertise dans la production de qualifications*	X		X	X	
2. *Développer l'expertise dans le champ de l'évaluation*		X	X		
3. *Développer l'expertise dans la mise en œuvre de projets de mobilité*			X	X	X
4. *Former les centres de formation aux approches modulaires, à la gestion des parcours de formation individualisés*			X		X
CONSTRUIRE DES PONTS ENTRE LES SYSTEMES *(PERMEABILITE)*					
1. *Rendre compatible les offres de formation* ▸ *Méthodologies d'écriture accessibles* ▸ *Construire des référentiels communs (approche par le haut)* ▸ *Exploiter les expérimentations en cours (approche par le bas)*	 X X X		 X		 X X
2. *Développer les réseaux*			X		X
3. *Apprécier et exploiter les liens entre ECVET et les outils européens existants (EUROPASS, CEC)*	X	X			X
4. *Développer des unités spécifiques (dédiées)*	X		X	X	X

* La Commission Européenne dans son rôle d'impulsion, d'expertise et de conseil a été ajoutée aux acteurs concernés.

[69] Facilitateurs et Prestataires de Services

NE PAS DIFFUSER

5.2.2 ECVET Connexion mode d'emploi

L'étude ECVET CONNEXION a été un formidable catalyseur d'énergie : les experts nationaux impliqués au cours des comités de pilotage ou des réunions régionales préparatoires aux différentes phases de l'étude ont eu l'occasion de confronter leurs approches, de comparer les spécificités de leurs systèmes et d'appliquer ces mêmes systèmes les analyses et les conclusions de cette étude. Utiliser l'étude ECVET CONNEXION représente une première exploitation de l'expertise capitalisée dans chacun des pays par ceux qui l'ont menée.
Au-delà des compétences humaines acquises, cette étude peut être exploitée à la fois pour les outils développés spécifiquement[70], les conclusions auxquelles elle arrive et les préconisations formulées. Il existe différents niveaux de lecture et d'utilisation en fonction des acteurs de la formation professionnelle. Ainsi il est déjà possible de distinguer parmi les acteurs, d'une part la Commission elle-même dans ses différents rôles de médiation, d'impulsion et de promotion, d'autre part les acteurs nationaux. Parmi ceux-ci, en référence à la typologie mise en évidence par l'étude, il faut distinguer pour chaque étape du processus : les acteurs qui tiennent le rôle de facilitateurs et d'offreurs de formation et ceux qui ont en charge le conseil, le contrôle et le pilotage.
En outre, il convient de rappeler que la commande de la Commission Européenne précisait que l'étude devait « effectuer une analyse des systèmes d'enseignement et de formation professionnels » (termes de référence, objectifs spécifiques). L'étude a donc été orientée vers les systèmes et non les pays. Chaque acteurs, au regard des résultats de l'étude, pourra identifier le (les) types dans lequel (lesquels) il se situe et apprécier les actions qu'il jugera opportun d'engager.

5.2.2.1. ECVET CONNEXION A L'USAGE DE LA COMMISSION

Pour le développement d'une offre de formation intégrant le dispositif ECVET, la Commission devrait considérer la nécessité de fournir aux acteurs, en fonction de leur rôle dans les systèmes, certains outils d'accompagnement, des cadres pour l'expérimentation et des moyens pour promouvoir les bonnes pratiques. L'étude ECVET Connexion fournit à cet effet, un cadre pertinent pour concevoir le cahier des charges de futurs appels à propositions, à projets ou appels d'offres pour des études.

La médiation entre les systèmes : l'expérimentation comme moyen privilégié

Le respect des valeurs plus que le débat sur les modalités
La présentation du dispositif ECVET aux acteurs rencontrés lors de l'étude ECVET Connexion a particulièrement porté sur l'explicitation des spécifications techniques, ce qui a suscité des réactions en termes de conformité et de non-conformité au regard de leur système. Or, ce débat (conformité/non-conformité) porte plus sur les modalités de mise en œuvre que sur la remise en cause des fondements des systèmes nationaux.
La typologie développée par l'étude montre que des systèmes qui sont considérés comme étant proches peuvent adopter des modalités différentes (découpage en unités, modularisation de la formation, points de crédits…). Ainsi, le débat sur les modalités, riche en enjeux, ne devrait pas être, en dernier ressort, déterminant.

Le travail collectif comme base d'apprentissage

[70] Outils d'analyses de l'étude ECVET Connexion : Etude Pays, Rapport Analytique, SWOT (Cf. Annexe relative au sous-système 1), tableau de cotation et représentations graphiques

NE PAS DUPLIQUER

L'expérimentation du dispositif ECVET devrait plus porter sur la « perméabilité » des systèmes, c'est-à-dire sur leur volonté de s'ouvrir à la reconnaissance des autres, que sur la « technicité » qui est le moyen préconisé pour parvenir à cette perméabilité. Elle devrait donc être favorisée dans un cadre multilatéral, si possible en prenant le processus dans sa globalité en partant de l'identification des besoins en formation jusqu'à l'ingénierie de formation de façon à favoriser la bonne compréhension réciproque des mécaniques des systèmes. L'utilisation de la typologie ECVET CONNEXION comme grille de lecture des autres systèmes apparaît comme un outil efficace pour détecter les systèmes proches (Cf § ECVET CONNEXION à l'usage des pilotes des systèmes) avec lesquels il y aurait plus de facilité à coopérer.
D'après les résultats des plateformes, un point d'entrée pertinent pour les expérimentations pourrait être les qualifications nouvelles ou celles qui doivent être rénovées. Elles permettent aux partenaires de s'extraire du contexte passé et conduit chacun d'eux à percevoir l'autre comme un appui dans le développement de sa propre réflexion. Cette voie serait de nature à générer rapidement de la coopération et pourrait être un moteur pour la dissémination du dispositif. A l'inverse s'engager à partir des qualifications anciennement installées risque d'inciter plus à la comparaison et à la compétition qu'à la coopération.

L'impulsion d'une offre de formation utilisant ECVET : le développement de nouveaux outils

Le développement de ces outils devrait être favorisé dans le cadre des différents appels à proposition et programmes de la Commission dans les années à venir à sur la base de projets déjà existants ou de nouvelles propositions.

Des outils pour la transparence des offres de formation :

Les principaux outils disponibles concernent essentiellement la certification elle-même. Beaucoup d'outils ou d'informations manquent concernant les offreurs de formation, leur degré d'autonomie, l'organisation des formations, les contraintes réglementaires (statut des apprenants, réglementation des stages en entreprise, financements liés à la mobilité, protection sociale…) inhérentes à chaque système.

Des outils pour le développement de la confiance mutuelle :

Elle repose, d'après l'étude ECVET CONNEXION, sur l'approche qualité en matière de formation qui est un des chantiers actuels. Une approche complémentaire suggérée par l'étude ECVET CONNEXION est la construction de réseaux liant les entreprises, par l'intercession de leurs organisations professionnelles, et les centres de formation. Il n'existe actuellement pas d'outils méthodologiques, de ressources juridiques et d'incitations à la construction de tels dispositifs.
Le dispositif ECVET repose sur l'idée simple de la reconnaissance par et dans un système des acquis d'apprentissages qui ont été évalués par un tiers. La confiance mutuelle repose donc à la fois sur ce qui a été effectivement évalué (ce qui fait l'objet de l'essentiel des études et projets actuels) et sur le processus d'évaluation. Ce dernier point est essentiel. La transparence des dispositifs d'évaluation, leur suivi qualité et l'observation des pratiques est un nouvel élément mis en évidence par l'étude ECVET CONNEXION. Le développement d'ECVET sera favorisé par la création de ressources à l'échelle européenne.

Des outils pour la formation des offreurs de formation et l'information des usagers :

L'étude ECVET CONNEXION souligne la nécessité de développer l'autonomie et la flexibilité des centres de formation. Celle-ci passe par le développement de l'expertise à la fois des formateurs et des responsables de ces centres, par l'intégration dans leur formation initiale et continue du thème de la coopération. La mise à disposition d'outils (modules, supports, ressources en ligne, facilités offertes pour la mise en réseau entre plusieurs pays) pour les organisateurs de ces formations est un investissement préalable pour la diffusion du dispositif ECVET.

NE PAS DUPLIQUER

Par ailleurs, l'autonomie et la flexibilité des centres de formation génèrent une plus grande complexité de lecture de l'offre de formation pour les usagers. Une offre différenciée permet des choix, mais implique une instrumentation à l'attention des acteurs chargés de l'information et de l'orientation, voire la possibilité d'information directe des usagers (informations centralisées en ligne, par exemple).

La promotion des offres de formation exemplaires

Les certifications sont d'abord nationales (s'applique à un pays) ; l'étude ECVET CONNEXION montre l'attachement des pays à conserver cette cohérence forte. Pourtant, de nombreux projets issus de coopération (projets LEONARDO DA VINCI ou autres) proposent des passerelles entre les systèmes et demeurent mal connus. La réflexion sur les conditions de mise en place de signes distinctifs permettant une identification aisée de ces certifications par les usagers et les employeurs devrait être une priorité car leur succès auprès de ces derniers favorisera le développement du dispositif ECVET.

En conclusion, l'étude ECVET CONNEXION au-delà des propositions et recommandations formulées à la Commission devrait permettre de hiérarchiser les actions. En particulier, quelques axes prioritaires fortement porteurs du développement du dispositif, quand il sera adopté, ont été définis.

5.2.2.2. ECVET CONNEXION A L'USAGE DES ACTEURS NATIONAUX ET REGIONAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'étude ECVET CONNEXION offre un outil d'analyse qui permet une véritable introspection de chaque système de formation professionnelle. L'importance n'est pas de débattre de la validité de l'étude à ce stade, mais plutôt de répondre aux questions qu'elle pose : quels sont les fondamentaux (valeurs) de notre système et au regard des autres (typologie), quels sont les obstacles dans notre offre de formation au développement de la mobilité européenne (autonomie, flexibilité, perméabilité), quelles seraient les actions à entreprendre pour engager le dialogue avec les autres systèmes. L'étude ECVET CONNEXION a pour vocation d'être un générateur de projets.

5.2.2.2.1. ECVET CONNEXION à l'usage de ceux qui ont en charge le conseil, le pilotage et le contrôle des systèmes

Les outils et démarche créés et utilisés par ECVET CONNEXION pour l'analyse des systèmes de formation professionnelle en Europe fournissent une base solide et partagée pour une analyse diagnostique interne à chacun des systèmes. Parmi ceux-ci, on peut citer la typologie des systèmes et l'approche de la formation comme un processus. Ces outils et approches fournissent des clés pour le développement des coopérations entre les systèmes en précisant le champ et en donnant des indications pour la caractérisation des partenaires.

Le dispositif ECVET ne consiste pas en l'adoption de quelques mesures techniques de présentation des certifications ou de décisions de principe sur les conditions de la reconnaissance mutuelle des acquis d'apprentissages. Il implique les acteurs de l'ensemble du processus mis en évidence par ECVET CONNEXION et allant de la définition des besoins à l'évaluation. La coopération ne peut donc se découper en amont (coopération entre certificateurs) et aval (échanges entre organismes de formation) par exemple, chacun ignorant l'autre.

ECVET ne détermine pas la coopération entre les systèmes, mais ECVET en est un facilitateur par l'adoption d'une grammaire et de principes communs. L'usage de la typologie permet le repérage de systèmes proches avec lesquels il serait plus facile de coopérer car l'approche de la formation professionnelle est partagée dans ses valeurs (et parfois dans ses modalités) et de mieux comprendre les difficultés ou les incompréhensions qui peuvent apparaître avec d'autres.

NE PAS DIFFUSER

Il s'agit de procéder en deux temps : d'abord se situer par rapport à la typologie, ensuite lire son environnement avec la grille fournie pour se repérer. Pour mettre en évidence ces groupes, c'est l'ensemble du processus qui est analysé à partir de critères simples. Il est important de préciser à nouveau que l'important est le déclaratif et non pas l'observation. Celui-ci n'est pas toujours complètement conforme à la réalité, en particulier des systèmes en évolution qui se projettent forcément dans l'avenir.

La caractérisation d'un système dans un type est toujours une recherche de meilleure concordance. Des traces d'autres types de système peuvent exister dans tout système : ce qui n'est pas contraire à dire qu'il relève d'un type donné. L'absence d'une totale d'étanchéité rend possible les coopérations. L'étanchéité signifierait que les systèmes de formation professionnelle fonctionneraient dans une logique de blocs entre lesquels les ponts ne seraient pas possibles ce qui ne correspond pas à la réalité.

Si la condition « technicité » est celle qui intéressera le plus les conseillers, les pilotes et les contrôleurs des systèmes l'étude ECVET CONNEXION a montré dans la partie concernant la « gouvernance des systèmes » que cette catégorie d'acteurs agit de façon dominatrice sur les dispositifs en encadrant totalement l'amont et l'aval du processus. Ce sont en fait les parties concernant la « flexibilité de l'offre de formation» et « l'autonomie des centres de formation » qui devraient proposer un cahier des charges à l'amont et à l'aval pour passer des intentions à la pratique.

5.2.2.2.2. ECVET CONNEXION a l'usage de ceux qui facilitent la mise en œuvre de la formation et des prestataires de formation

Ils sont la première cible de l'étude ECVET CONNEXION qui a consisté à analyser le dispositif ECVET sous l'angle de l'offre de formation. La relation de face développée au cours de la phase d'enquête et au cours des plateformes a montré que cette catégorie d'acteurs avait rarement une vision globale du processus de formation et était centrée sur l'acte de formation et son organisation.

A ce titre l'étude ECVET CONNEXION adopte une logique qui permet à cette catégorie d'acteurs de mieux comprendre leur place déterminante dans la mise en œuvre du dispositif ECVET, de mettre en perspective l'évolution possible de leur rôle et de jeter les bases d'actions immédiates sous forme de projets.

ECVET CONNEXION est d'abord une présentation des systèmes dans leurs mécanismes et dans leur diversité d'approche. Cette information est peu disponible de façon synthétique d'une part et est livrée sans clé de lecture des systèmes (comme la typologie) d'autre part. Même si la lecture du rapport est parfois complexe, elle constitue un point d'entrée pour une bonne compréhension du cadre et des enjeux des initiatives (même ponctuelles) de mobilité que pourraient avoir localement des centres de formation.

ECVET CONNEXION offre la possibilité pour les centres de formation de donner une ambition aux opérations ponctuelles qu'ils développent ou souhaitent développer. Cela revient à faire un diagnostic du champ des possibles et des conditions à réunir. La condition « autonomie des centres de formation » qui est souvent une revendication fournit un cadre à cette autonomie. Elle montre comment passer d'une logique de conformité à une logique d'initiative et de responsabilité avec l'expertise nécessaire. La condition « flexibilité » met en évidence les contraintes organisationnelles de la mobilité et rappelle que le donneur d'ordre en dernier ressort est l'usager dans le service qui lui est offert qu'il soit l'employeur, l'élève ou l'étudiant. Enfin la condition « perméabilité » montre qu'il n'est de mobilité utile que si elle est au service de l'acquisition de compétences reconnues : elle fournit donc le cahier des charges des initiatives de mobilité.

NE PAS DUPLIQUER

Pour toutes ces conditions, l'étude ECVET CONNEXION fait des propositions concrètes d'action et d'initiatives à mener dans un cadre national par la remontée des besoins (en termes d'outils et d'accompagnement) aux autorités tutélaires et pour la conduite de projets avec des partenaires étrangers.

5.2.2.2.3. ECVET CONNEXION au service des usagers

Au sens de l'étude ECVET CONNEXION, les usagers sont les employeurs d'une part, les élèves, apprentis et étudiants de la formation initiale d'autre part. Pour ce public, le débat sur ECVET et les conditions de mise en œuvre dans l'offre de formation apparaît comme un débat d'experts dont les enjeux sont mal perçus alors qu'ils en seraient les premiers bénéficiaires.

Le développement de la flexibilité dans l'organisation de l'offre de formation – c'est-à-dire de la possibilité d'individualiser les parcours – et de la perméabilité des systèmes – c'est-à-dire d'organiser une mobilité reconnue - sont des objectifs qui ne peuvent que mobiliser les bénéficiaires. Une communication spécifique de ces parties de l'étude ECVET CONNEXION à destination d'un public dépassant le cercle des experts serait souhaitable pour que les citoyens et les acteurs de la vie économique perçoivent de façon concrète les enjeux du débat technique.

NE PAS DUPLIQUER

6 CONCLUSION

D'une façon générale, les acteurs de la formation professionnelle en Europe sont plutôt favorables à la mise en œuvre du dispositif ECVET. Au-delà des avis émis lors de l'administration des questionnaires (Cf. ci-après « perception d'ECVET), les entretiens approfondis et la recherche-action ont permis de mesurer cette perception positive : « ECVET va constituer un levier pour les travaux de rénovation engagés », « ECVET est un moyen de lever une frustration : reconnaître les périodes de mobilité », « ECVET s'inscrit dans les démarches que nous avons engagées », « ECVET devrait donner plus de transparence », «ECVET est l'outil complémentaire à l'EUROPASS dont nous avions besoin », « Le système ECVET pourrait accélérer les réformes nécessaires dans le système actuel », « ECVET favorisera la mobilité des jeunes », etc.

Néanmoins, certaines craintes apparaissent : « La philosophie ECVET interfère beaucoup avec la structure actuelle de notre système de formation », « malgré un besoin de réforme de notre système pour faire face à de nouveaux défis, ECVET (qui pourrait être une solution) n'est pas suffisamment détaillé à ce jour », « Le dispositif semble très complexe ».

L'étude ECVET Connexion révèle les idées forces suivantes :

1. ECVET n'est pas réductible à l'adoption des spécifications techniques, il convient de prendre en compte d'autres conditions liées à l'offre de formation : la flexibilité de l'offre de formation permettant une meilleure individualisation des parcours, l'autonomie accordée aux prestataires de formation permettant une prise en compte des contraintes locales pour la mobilité, la perméabilité des systèmes de formation professionnelle à la reconnaissance des acquis dans d'autres contextes. Le respect de ces conditions permettrait de franchir le stade de la mise en œuvre formelle d'ECVET pour passer à sa mise en œuvre effective. Outre les sous-systèmes de type 1 (centrés sur les savoirs) qui sont, pour la plupart, en réforme ou en rénovation, les conditions sont remplies ou accessibles pour la majorité des sous-systèmes. Des travaux devront être engagés pour certains sous-systèmes afin de se rapprocher des spécifications techniques. La condition « Autonomie » est de loin celle qui nécessitera le plus d'effort pour l'ensemble des sous-systèmes et pour la majorité des types.

2. ECVET peut, potentiellement, être développé dans les différents sous-systèmes. En effet, l'ensemble des spécifications techniques est présent dans tous les types de systèmes de façon plus ou moins marquée. Pour certains types, il ne s'agit que de « traces », mais cette présence indique qu'il n'y a pas incompatibilité avec les fondamentaux. Cependant, il est important de souligner que leur combinaison (élément crucial) n'est pas toujours effective. Une mise en œuvre serait plus ou moins rapide en fonction des types de systèmes. A cet égard, ECVET semble facilement assimilable par les sous-systèmes de type 3 et 4 qui constituent la majorité des sous-systèmes compte tenu de l'évolution des sous-systèmes de type 1.

3. Au-delà des principes techniques stricto sensu, la confiance mutuelle constitue la pierre angulaire du dispositif. Elle est une démarche transversale à l'ensemble du dispositif et des conditions de mise en œuvre.

4. Les actions à conduire, pour que les sous-systèmes remplissent les conditions identifiés, visent principalement l'acculturation des acteurs, le développement d'expertises (en matière d'individualisation des parcours de formation, d'évaluation, etc.), le développement de projet de construction commune de référentiels, la potentialisation de projets en cours et l'information des jeunes (bénéficiaires ultimes) et des entreprises.

ECVET ne se réduit pas au champ de l'étude, limitée à la formation professionnelle initiale, mais s'inscrit dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Aussi, son analyse et sa mise en œuvre doit s'envisager en prenant en compte la formation continue, les acquis d'apprentissages informels ou formels, la validation des acquis de l'expérience, etc. A cet effet, de nombreux acteurs, ayant été interrogés ou participé aux plateformes, ont identifié ECVET comme adapté à la formation continue. Celle-ci pourrait être, du point de vue de ces acteurs, un des premiers champs d'expérimentation du dispositif ECVET.

Enfin, il convient de souligner que l'individu est au centre du dispositif ECVET. Dans le champ de l'étude ECVET Connexion, le bénéficiaire ultime est le jeune en formation professionnelle initiale (notamment les apprentis).

ECVET vise à permettre la prise en compte des acquis au cours des périodes de mobilité. Le dispositif permettrait de lever un des freins à cette mobilité et de faciliter les parcours professionnels après la formation initiale. Cette mobilité géographique « reconnue » viendra en appui (en complément) des acquis obtenus dans son contexte d'origine : augmentation de l'autonomie du jeune, de sa maturité, de ses compétences, de sa responsabilisation dans la construction de son parcours et enfin de l'intégration de la dimension européenne. Le dispositif ECVET vivra et perdurera uniquement si le bénéficiaire ultime l'utilise. Pour ce faire, il doit être informé du projet et de la plus value qu'il peut générer.

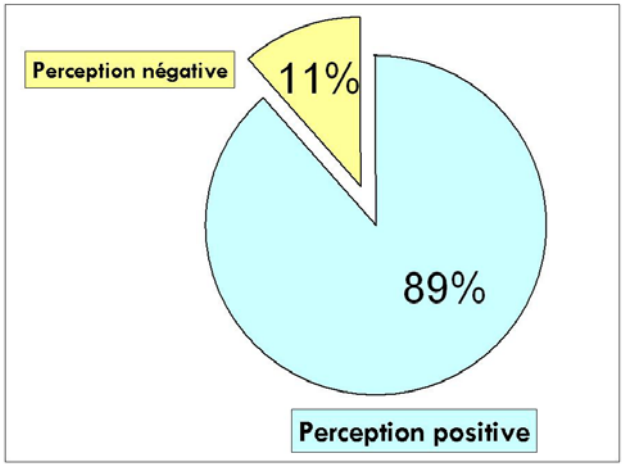
Tableau 16 - Perception d'ECVET

(179 personnes / 157 **répondants** à la question / 404 opinions)

A ECVET VA PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTITIVITÉ EUROPÉENNE DANS LES 10 ANS	42
B ECVET VA GARANTIR UNE PLUS GRANDE TRANSPARENCE DES QUALIFICATIONS	115
C ECVET VA AMÉLIORER LA COMPATIBILITÉ ENTRE LES SYSTÈMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ;	117
D ECVET VA ACCÉLÉRER LA MOBILITÉ DES ÉTUDIANTS .	84
E ECVET VA RÉDUIRE L'ÉVENTAIL DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DANS CHAQUE SYSTÈME DE FORMATION	8
F ECVET VA RÉDUIRE LA QUALITÉ DES SYSTÈMES NATIONAUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE	8
G ECVET NE VA PAS RESPECTER LA LOGIQUE ACTUELLE DES SYSTÈMES NATIONAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE;	20
H ECVET VA FAIRE PERDRE L'ATTRACTIVITÉ DES SYSTÈMES NATIONAUX DE FORMATION PROFESSIONNELLE S'ILS SUIVENT LES STANDARDS EUROPEENS.	10

PAS DUPLICABLE

Graphique 17 - Perception d'ECVET



180 personnes ont été interviewées avec l'aide d'un questionnaire. Dans celui ci, une question d'opinions étaient posées sur le dispositif ECVET : les interviewés devaient choisir les trois items qui correspondent le plus à leur avis sur un ensemble de 8 (parmi les 8, 4 items étaient positifs et 4 autres étaient négatifs à l'égard du dispositif ECVET). Les réponses nous permettent d'avoir une image représentative de la perception du dispositif ECVET auprès des acteurs de la formation professionnelle initiale en Europe.

157 personnes sur 180 ont répondu à cette question. Globalement, 89% des personnes ayant répondues ont une image positive du dispositif ECVET et seulement 11% en ont une perception négative. 117 personnes ont souligné qu'ECVET « va améliorer la compatibilité entre les systèmes de formation professionnelle » et 115 considèrent que « ECVET va garantir une plus grande transparence des qualifications ». Seulement 20 craignent qu' « ECVET ne va pas respecter la logique actuelle des systèmes nationaux de formation professionnelle » et 10 qu' « ECVET va faire perdre l'attractivité des systèmes nationaux de formation professionnelle s'ils suivent les standards européens ».

NE PAS DUPLIQUER

7 BIBLIOGRAPHIE

Agalianos, A. S. (2003). *European Union supported educational research – 1995-2003. Briefing papers for Policy Makers.*

Battezzati, L., Coulon, A., Gray, D., Mansouri, I., Ryan, M., & Walker, R. (2004). *E-learning for teachers and trainers. Innovative practices, skills and competences* (Vol. 49). Luxembourg: Off. for Official Publ. of the Europ. Communities.

Behringer, F. & Coles, M. (2003). *The role of national qualifications systems in promoting lifelong learning. Towards an understanding of the mechanisms that link qualifications systems and lifelong learning*. OECD education working paper no. 3, EDU/WKP(2003)1.

Bosch, G., Haipeter, T., Lehndorff, S., Voss-Dahm, D., & Wagner, A. (2001). *Changes in Employment Practices in Service Activities: Findings from five sectors and ten countries.* Brussels: Institut Arbeit und Technik/European Trade Union Institute.

Bouder, A., Coutrot, L., Kirsch, É., Kirsch, J.-L., Paddeu, J., Savoyant, A., & Sulzer, E. (2001). Certification and legibility of competence. In P. Descy & M. Tessaring (Eds.), *Training in Europe. Second report on vocational educatioan and training research in Europe* (Vol. 1). Luxembourg: Off. for Official Publ. of the Europ. Communities.

Bruijn, E. de, C. Doets & Esch, W., van. (2004). The flexibility of secondary vocational education. In: Nijhof,
W.J. & W. van Esch (eds.), *Unravelling Policy, Power, Process and Performance. The Formative*

Cedefop (Ed.), *Training for a changing society. A Report on current vocational education and training Research in Europe* (pp. 235-272). Thessaloniki.

Cedefop. (2004). *Getting to work on lifelong learning: policy, practice and partnership. Summary conference report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Chisholm, L (ed.). (2004). *Getting to work on lifelong learning, policy, practice and partnership*. Summary conference report. CEDEFOP.

Chisholm, L, Larson, A. and Mossoux, A. (2004). *Lifelong learning: citizens' views in close-up, Findings from a dedicated Eurobarometer survey. (Cedefop)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Colardyn, D. (Ed.) (2001) *Lifelong learning, which ways forward?* 2nd ed. Houten: Kenniscentrum EVC

Coles, M. & Oates, T. (2004). *Understanding Zones of Mutual Trust and developing European reference levels for education and training*. CEDEFOP Zones of Mutual Trust Project. London: Qualifications and Curriculum Authority.

Copenhagen Process; First report of the Technical Working Group; Credit transfer in VET. (2003) European Commission, Directorate-General for Education and Culture. Brussels: European Commission, DG Education (2003a).

NE PAS DUPLIQUER

European Commission. (2003a). *The future of the European Employment Strategy (EES) "A strategy for full employment and better jobs for all"*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Retrieved on 5 April 2004 from: www.cor.eu.int/pdf/activites/com2003_0006en01.pdf

European Commission, DG Education and Culture. (2004) Widening Access to Mobility for Learning Purposes, and Quality Charter for Educational Mobility (draft document)

European memorandum on lifelong learning, Making a European area of Lifelong Learning a reality. (2001) European Commission, Directorate-General for Education and Culture and Directorate-General for Employment and Social Affairs. Brussels: Commission of the European Communities.

European Training Foundation (2003). *13 Years of Cooperation and Reforms in vocational education and training in the acceding and candidate countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (prepared by Masson, J).

European Training Foundation (2003): *Lifelong Development of Competences and Qualifications of the Workforce*. International Conference Athens, 23-24 May 2003. Torino.

Fischer, M. and Rauner, F. (2002). The implication of work process knowledge for vocational education and training. In Boreham, N., Samurcay, R. and Fischer, M. (Ed.) *Work Process Knowledge*. London: Routledge.

Geertsma, A., A. Westerhuis, C. Doets, R. Groenenberg, S. Jansen (2004). *Experimenting with Individual Learning Accounts: making up the Balance*. 's-Hertogenbosch: CINOP

Griffiths, T., & Guile, D. (2004). Learning through work experience for the knowledge economy (Vol. 48). Luxembourg: Off. for Official Publ. of the Europ. Communities.

Groupe Technique de Travail ECVET, le système européen d'accumulation et de transfert d'unités capitalisables pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) -Spécifications Techniques- rapport du groupe de travail technique ECVET : Bruxelles, 26 juin 2005.

Heidemann, W. (2000). *Lifelong Learning and Employability - is the European model of vocational training in crisis?* Paper presented at Technische Universität Darmstadt.

Knight, P. (2002). *Innovation in Education for Employability*. Skills plus Conference. Oxford University. Kogan, I. & Schubert, F. (2003). General indicators on transition from school to work. Youth transitions from education to working life in Europe. *Part I. Statistics in focus,* Theme 3, 4/2003.

Lassnig, L. (2001). Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training (VET). In P. Descy & M. Tessaring (Eds.), *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000:* background report. Luxembourg: Off. for Official Publ. of the Europ. Communities.

Le Mouillour, I. European Approaches to credit (transfer) system in VET, Luxemburg, 2005, (CEDEFOP Dossiers series; 12)

Lifelong Learning and Collective Bargaining. (2002) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Nyhan, B. (2001): Human resource development in Europe – at the crossroads. In: Descy, P. and M. Tessaring (Eds.), *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000:* background report Volume 2. Cedefop Reference Series, Luxembourg.

Salganik, L. H. & Stephens, M. (2003) Competence priorities in Policy and Practice. In Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (eds.). *Key Competences for a successful life and well functioning Society*. Göttingen: Hogrefe and Huber.

NE PAS DUPLIQUER

Schmidt, L. S., Schömann K. & Tessaring M. eds. (2003), *early identification of skills needs in Europe*. CEDEFOP reference series 40.

Shapiro, H. & Iversen, J. S. (2004). *Scenarios for the Textile Industry*. Dublin: European Monitoring Centre on Change.

Shapiro, H. (2004) *Analysis of skills frameworks and certifications in Europe*. In Engmann et al.,. Forthcoming . FIPSE US Department of Education.

Spöttl, G. (1995). The Car Mechatronic - development of a future oriented european occupational profile. In F. Rauner & G. Spöttl (Eds.). *The automobile, service and occupation in Europe* (pp. 64-69). Bremen: Donat.

Tessaring, M. and Descy, P. (Ed.). (2002). *2nd Report on Vocational Training Research in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Tissot Phi., Terminology of Vocational Training Policy : a multilingual glossary for an enlarged Europe, (Ed.) (2004) CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

NE PAS DUPLIQUER

8 ANNEXES

A- Questionnaire

B- Guide d'accompagnement du questionnaire ECVET CONNEXION

C- Cadre général des études pays -grille d'analyse- (« template »)

D- Exemple de rapport analytique

E- Exemple d'analyse SWOT

F- Tableau de cotation des conditions

G- Liste des experts

H- Liste des personnes interrogées

I- Liste des participants aux plateformes

J- Présentation des résultats Berlin 30/11/2006

NE PAS DUPLIQUER

8.1 ANNEXE A : Questionnaire

Introduction : lignes directrices

L'objectif du projet ECVET CONNEXION est d'effectuer une étude approfondie du champ d'application du système ECVET (à savoir la formation professionnelle initiale et l'apprentissage en Europe), sous l'angle de la nature, de l'organisation et de la réalisation de l'offre de formation professionnelle et des processus de reconnaissance mutuelle fondés sur un système de type ECVET.

Il s'agira d'une part d'identifier les freins et obstacles à la faisabilité et à la mise en œuvre du système ECVET et d'autre part, d'identifier les facteurs propices à son développement, strictement au regard des caractéristiques de l'offre de formation et des procédures existantes ou nécessaires de reconnaissance mutuelle des acquis d'apprentissage. L'étude concerne la formation professionnelle initiale formelle.

Il est très important de souligner d'une part que notre travail est conduit dans la perspective plus large de la mobilité européenne et, d'autre part que le modèle ECVET proposé n'a pas vocation à se substituer à quelque système national existant. C'est la proposition d'un outil qui a pour but de promouvoir la mobilité européenne et le questionnaire a pour objectif d'apprécier le point de vue des acteurs de la formation et des autorités impliquées, sur la façon d'adopter ce système, qui pourrait être envisagé sans modification, et comment éventuellement le compléter pour surmonter les obstacles.

L'information collectée sera confidentielle. Les noms des interviewés seront connus mais leurs réponses seront anonymes. Ces résultats seront intégrés dans l'enquête nationale et dans le rapport européen (qui sera communiqué à la Commission et au Parlement). Les noms des interviewés seront notés (après accord) dans le rapport.
Le contenu du questionnaire sera centré sur les thèmes suivants (l'information sera complétée par une recherche documentaire (« Desk Research») :

1. **CONCEPTION DE L'OFFRE DE FORMATION**
2. **REALISATION (DISPENSE) DE L'OFFRE DE FORMATION**
3. **IMPACT DES PROCEDURES DE RECONNAISSANCE ET DE VALIDATION (DU POINT DE VUE DE L'OFFRE DE FORMATION)**
4. **CARACTERISTIQUES DE LA COOPERATION AU NIVEAU EUROPEEN ET EN GENERAL**
5. **ECVET & OPINION GENERALE**

FPI: Formation professionnelle initiale
Acteurs: décideurs, institutions (administration centrale, régionale, ou locale), fédérations patronales, partenaires sociaux, organismes consulaires.
Acteurs de la formation professionnelle : tous les opérateurs de la formation professionnelle et toutes les personnes ayant un rôle dans le système de formation professionnelle (centres de formation, enseignants, formateurs, apprentis, jeunes en formation initiale).

NE PAS DIFFUSER

0. CARACTERISTIQUES DE LA PERSONNE INTERVIEWEE

- Profession exercée actuellement
- Employeur actuel
- Principales activités professionnelles
- Expériences dans le domaine de la formation professionnelle
- Principales branches professionnelles ou métiers connues de façon précise et que serviront de cadre de référence à l'ensemble des réponses de la personne
- Niveau de connaissance des réalités de la formation professionnelle dans d'autres pays européens (caractéristiques des expériences de terrain)
- Ancienneté de l'expérience concernant les programmes européens (nombre et type d'expérience)

Langue utilisée pendant l'interview >	
Date et Lieu de l'interview >	
Adresse pour un éventuel contact >	
l'interviewé désire-t-il recevoir une copie du rapport d'étude ?	

1. CONCEPTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Q1. Dans votre système de Formation professionnelle initiale, existe-t-il une offre de formation développé en module de formation ?

1. OUI ❒
2. NON ❒

Si oui,

- **quels types de modules de formation?**

Dans les différents secteurs économiques de formation professionnelle que vous connaissez quel est le niveau de développement des différentes composantes suivantes :

Qualité / Composante	Très développé	Développé	En cours de développement	Inexistant
Modules exprimes en terme d'acquis de l'apprentissage				
Modules exprimés en terme d'acquis de l'apprentissage définis en KSC				
Modules liés aux unités (1 module = 1 unité)				
Création d'itinéraires individualisés				
Pouvez-vous estimer le volume de l'offre de formation qui est proposée en modules de formation ?				

Commentez :

NE PAS DUPLIQUER

Si non,

- **Existe t il des projets de développement de modules de formation? Quels types ?**

- **Quels sont ou seraient les principaux obstacles dans votre pays qui s'opposeraient au développement d'un système de FPI en module de formation?**

- **Est ce que votre offre de formation est définie en terme d'acquis de l'apprentissage?**

1. OUI ❒
2. NON ❒

Q3. Dans quelle mesure, votre système de certification favorise / favoriserait ou restreint / restreindrait le développement d'une offre de formation en modules définis en terme d'acquis des apprentissages ?

Q4. Dans quelle mesure, votre système de FPI est flexible dans l'organisation de la formation ? Exemple : possibilité de construire des parcours de formation plus flexible, parcours de formation individualisés, formation par alternance, impact de l'évaluation, … ?

1- Totalement flexible ❒
2 - Haut degrés de flexibilité ❒
3- Degrés limité de flexibilité ❒
4- Aucune flexibilité ❒

Commentez

Q5. Dans les différents domaines de la formation professionnelle suivants, comment évalueriez vous le rôle des acteurs suivants ?

Domaines / Acteurs de la FPI	COLUMN 1 **Identification des besoins de formation**	COLUMN 2 **Contenu pédagogique**	COLUMN 3 **Organisation pédagogique**
Décideurs (Administration nationale, régionale ou locale)	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Décideurs (Organismes paritaires)	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Décideurs (Entreprises, organismes consulaires)	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Centres de formation	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Enseignants / Formateurs	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important

NE PAS DUPLIQUER

Domaines / Acteurs de la FPI	Column 4 Responsabilité de l'évaluation	Column 5 Validation / accréditation
Décideurs (Administration nationale, régionale ou locale)	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Décideurs (Organismes paritaires)	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Décideurs (Entreprises, organismes consulaires)	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Centres de formation	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Enseignants / Formateurs	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important

Q6. Dans quelle mesure, le modèle ECVET proposé modifiera le rôle des différents acteurs de la formation professionnelle?

---

2. REALISATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Q7. Pouvez-vous préciser le degré d'autonomie des acteurs suivants dans votre système de FPI ?

71- Pour les centres de formation

1- Totalement autonome ❒
2 - Haut degré d'autonomie ❒
3- Degré limité d'autonomie ❒
4- Aucune autonomie ❒

Commentez

72- Pour les enseignants et les formateurs

1- Totalement autonome ❒
2 - Haut degrés d'autonomie ❒
3- Degrés limité d'autonomie ❒
4- Aucune autonomie ❒

Commentez

73- pour les personnes en formation

1- Totalement autonome ❒
2 - Haut degrés d'autonomie ❒
3- Degrés limité d'autonomie ❒
4- Aucune autonomie ❒

Commentez

NE PAS DUPLIQUER

Q8. **Pouvez-vous préciser comment le modèle ECVET proposé va impacter le niveau d'autonomie de ces acteurs?**

Q9. **Quelle est l'importance des éléments suivants dans votre système de FPI ?**

Caractéristiques	Importance
Formation ouverte et à distance	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
E-évaluation	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Formation en alternance	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important
Autres ….. ….	1-Très Important 2-Important 3-Peu Important 4-Pas Important

Q10. **Quelles sont les principales caractéristiques d'entrée dans votre système national de FPI ?**

Entrée	
Aucune restriction (tous publics)	1-Très fréquent 2-Fréquent 3-Peu fréquent 4-Pas du fréquent
Admission sélective	1-Très fréquent 2-Fréquent 3-Peu fréquent 4-Pas du fréquent
Accès avec positionnement ou Reconnaissance des acquis	1-Très fréquent 2-Fréquent 3-Peu fréquent 4-Pas du fréquent
Recrutement tous les 3-6-9 mois ou autre	1-Très fréquent 2-Fréquent 3-Peu fréquent 4-Pas du fréquent
Entrée-sortie permanentes	1-Très fréquent 2-Fréquent 3-Peu fréquent 4-Pas du fréquent
Autres ….	1-Très fréquent 2-Fréquent 3-Peu fréquent 4-Pas du fréquent

NE PAS DUPLIQUER

Q11. **Dans les formations professionnelles actuelles pouvez-vous préciser la place occupée par les composantes suivantes :**

Niveau / *Composante*	Très importante	Importante	En voie de développement	N'existe pas
Langue étrangère				
Modules interculturels				
Module de formation sur l'Europe (citoyenneté européenne)				
Stages à l'étranger				
Modules de formation professionnelle				

Q12. **Pensez vous qu'il soit possible qu'une partie de la formation professionnelle soit réalisée dans un autre pays européen, quelles seraient les conditions à remplir pour que cette formation soit reconnue dans votre pays ?**

3- IMPACT DES PROCEDURES DE RECONNAISSANCE ET DE VALIDATION[71] (DU POINT DE VU DE L'OFFRE DE FORMATION)

Q.13 **Des procédures de validation des acquis et de niveaux d'évaluation (positionnement), avant de débuter la formation, existent-elles dans votre système de formation professionnelle initiale ?**

1. OUI ❒
2. NON ❒

Si oui,

- **Pouvez-vous indiquer comment le système fonctionne ?**

Si non,

- **Quelles sont les principales différences ?**

- **Votre système pourrait-il être développé dans cette perspective?**

Q14. **Pouvez-vous définir les principales caractéristiques du système d'évaluation, les principales innovations et les principales difficultés rencontrées pendant et à la fin de la formation ?**

Caractéristiques du système

Innovations

Principales difficultés

Q15. **Quel serait l'impact sur les des méthodes d'évaluation, d'une conception modulaire de la formation ?**

Q16. **Selon vous, comment l'introduction / l'utilisation d'un système de crédits dans la formation professionnelle impacterait les méthodes d'évaluation, de certification et de validation ?**

---

[71] Accreditation in English = validation in French

NE PAS DUPLIQUER

4- CARACTERISTIQUES DE LA COOPERATION AU NIVEAU EUROPEEN ET EN GENERAL

Q17. Avez-vous connaissance de projets européens qui ont eu un impact sur la FPI dans les différents secteurs que vous connaissez?

1. OUI ❒
2. NON ❒

Q17.a. Si oui :

A quels projets européens pensez-vous ?

Et quel en a été l'impact?

	Très Important	Important	Peu important	Aucune importance	Ne sait pas
Sur le système de FPI (développement de modules communs)					
Sur la FPI (évaluation/ procédures de reconnaissance mutuelle)					
Sur la mobilité européenne (nombre d'actions)					
Sur la mobilité européenne (Intégration dans le parcours de formation)					
Autre :					

Q18. Pouvez vous identifier des décideurs qui font activement la promotion de la mobilité géographique (au niveau national et européen) et intersectorielle?

Thèmes de coopération pour la question suivante 19

1. Identification des besoins de formation
2. Assouplissement (flexibilité) de l'accès aux formations pour différents publics cibles et Accession des non diplômés aux premiers niveaux de formation professionnelle
3. Développement de filières de formation professionnelle (un métier avec ses différents niveaux) intégrant la création de diplômes ou titre professionnels
4. Professionnalisation des formateurs
5. Montage de projets (cofinancement ou accompagnement « technique ») (développement des TICE, création de nouveaux centres de formation, Développement de Centres Ressources (une plateforme avec des moyens humains et/ou matériels disposant d'informations, de supports sur un thème précis d'ordre pédagogique, technique, économiques, et d'équipements etc.)
6. Nouvelles organisations pédagogiques de l'offre de formation (alternance, modules de stage à l'étranger etc.)

Q19 Parmi les 6 thèmes de coopération mentionnés ci-dessus entre les acteurs <u>européens</u> de la formation, lesquels vous semble être les plus importants pour faciliter la mise en œuvre dus système ECVET proposé? Pourquoi?

Q20. Parmi les éléments que vous venez de mentionner, identifiez vous des obstacles (en terme de coopération entre les acteurs) dans votre pays, Ces obstacles peuvent ils être surmontés ?

Q21 Annulée

NE PAS DUPLIQUER

Q22. **Parmi les thèmes de coopération suivant entre votre système de FPI et les entreprises/ ou secteurs, veuillez indiquer les « contacts » existants pour chaque sujet :**

	Contact régulier	Contact occasionnel	Aucun contact
Développement de nouveau parcours de formation	1	2	3
Coopération sur le développement du contenu de referentiel	1	2	3
Coopération dans la réalisation de l'offre de formation	1	2	3
Partage de Matériels	1	2	3
Echanges de formateurs	1	2	3
Mobilité géographique	1	2	3

5- ECVET ET OPINION GENERALE

Q23. **Pensez vous que le mobilité européenne devrait être une partie du parcours de formation ?**

1. OUI ❒	2. NON ❒
*** Si oui, cela devrait il être obligatoire ou optionnel?** 1. Obligatoire ❒ 2. optionnel ❒	*** Si non pourquoi?**
*** Si oui, devrait il être intégrer directement dans le référentiel ou ajouté ?** 1. intégré ❒ 2. ajouté ❒	

Q24. **Annulée**

Q25. **Selon le modèle ECVET proposé, quel serait le format et l'organisation de la mobilité européenne au sein de vos parcours de formation ?**

- **Durée optimale :**

  Commentez

- **Quel serait le pourcentage maximum du parcours de formation qui pourrait être réalisé à l'étranger (dans la perspective d'une reconnaissance) ?**

  Commentez

- **Quels gages de qualité permettraient la mise en oeuvre de la procédure dite de "confiance mutuelle" dans votre système national de FPI ? L'accord de partenariat vous semble-t-il adapté ? (Cf. Spécifications Techniques)**

NE PAS DUPLIQUER

Q26. **Dans quelle mesure le modèle ECVET proposé va influencer votre système de FPI ? Comment ?**

Q27. **Parmi les 8 propositions suivantes concernant les effets du modèle ECVET proposé indiquez les 3 qui correspondent le plus à votre opinion:**

☐ ☐ ☐

a. ECVET va participer au développement de la compétitivité européenne dans les 10 ans ;
b. ECVET va garantir une plus grande transparence des qualifications ;
c. ECVET va améliorer la compatibilité entre les systèmes de formation professionnelle ;
d. ECVET va accélérer la mobilité des étudiants ;
e. ECVET va réduire l'éventail des formations professionnelles dans chaque système de formation ;
f. ECVET va réduire la qualité des systèmes nationaux de formation professionnelle ;
g. ECVET ne va pas respecter la logique actuelle des systèmes nationaux de la formation professionnelle;
h. ECVET va faire perdre l'attractivité des systèmes nationaux de formation professionnelle s'ils suivent les standards européens.

Q28 **Par rapport aux caractéristiques de votre offre de formation professionnelle actuelle pouvez vous préciser quelles reformes considérez-vous comme prioritaires à développer dans les 3 ans qui viennent ?**

Q29. **Comment intégrez-vous les propositions ECVET dans ces priorités ?**

Q30. **Comment pourrait on faire évoluer le système des ECVET pour qu'ils soient plus facilement intégrés dans vos formations professionnelles ? Il y a-t-il des programmes de formation où cette intégration serait plus facile ?**

NE PAS DUPLIQUER

Informations complémentaire :

Un kit d'information a été fourni aux experts. Celui-ci comprenait

1. **Présentation du system ECVET (sous forme de schéma)**
2. **Description des ECVET**
3. **Bref Glossaire (source : spécifications techniques ECVET)**
4. **Questions / Réponses (extrait de l'annexe des spécifications techniques ECVET)**
5. **Accord de Partenariat**
6- **Grilles des questions fermées (à utiliser si l'interviewer le désire)**

8.2 ANNEXE B : Guide d'accompagnement du questionnaire ECVET Connexion

INTRODUCTION & INSTRUCTIONS

L'objectif du projet d'ECVET CONNEXION est de conduire une étude approfondie sur la portée du système ECVET (c'est-à-dire, la formation professionnelle initiale et l'apprentissage en Europe) pour réaliser un test de faisabilité sur le système ECVET, au regard de la nature, l'organisation et l'offre de formation professionnelle et des procédures de reconnaissance des résultats d'apprentissage fondés sur un système de type ECVET. Il s'agira d'identifier d'une part les obstacles à la faisabilité et à la mise en œuvre du système ECVET et, d'une autre part, d'identifier les facteurs favorables à son développement en terme strictement de caractéristiques et de nécessaires procédures de reconnaissance mutuelle des qualifications acquises par des apprentissages. L'étude concerne la formation professionnelle initiale formelle.

Notre travail s'articule en 2 étapes : une étude et une action recherche. Pour la première étape, chaque 'expert pays devra produire une étude selon le modèle transmis. La recherche documentaire et le questionnaire sont les deux outils qui contribueront à l'étude pays. La trame générale de l'étude pays est comme suit.

1. **LES ACTEURS (IVET) ET LEURS RELATIONS**
   - **1.1.** les principaux certificateurs de la FP initiale (EQF 3-4-5)
   - **1.2.** les principaux offreurs de la FP initiale (EQF 3-4-5)
2. **LES CONTENUS ET MODALITES (ORGANISATION) DE LA FORMATION (IVET)**
   - **2.1.** les contenus de formation
   - **2.2.** la présence de modules de formation ou de conditions favorables à leur mise en place
   - **2.3.** l'impact de la certification sur l'organisation de la formation
   - **2.4.** Accord de partenariat (Memorandum of Understanding)
   - **2.5.** la sensibilité à la mobilité géographique européenne
3. **PISTES POUR FACILITER LA MISE EN PLACE ECVET**
   - **3.1.** opportunités et freins
   - **3.2.** les pistes
4. **NOTES D'IMPRESSION**

ATTENTION :
LORS DES ENTREVUES VEUILLEZ CONSULTER LE MODELE ETIUDE PAYS DANS LEQUEL VOUS TROUVEREZ QUELQUES INDICATIONS QUI VOUS AIDERONT POUR DES QUESTIONS FERMEES.

Pour effectuer l'étude pays, chaque expert pays devra conduire une recherche documentaire et des entrevues. Ce guide vise sur à présenter, d'une part, les interviews et d'autre part à apporter une aide lors de la passation du questionnaire.
L'étude pays devra être rendue en français ou en anglais. Le questionnaire pourra être rempli dans al langue nationale (si nécessaire nous traduirons la réponse). L'information devra être transmise sous format électronique (de préférence sou Word).

Confidentialité et instructions
Il est essentiel d'informer l'interviewé que l'information rassemblée ne sera pas diffusée. Les noms des interviewés seront connus mais les réponses seront anonymes. Les résultats seront transmis par les experts pays aux Team Leaders. Ces résultats seront intégrés dans l'enquête pays et dans le rapport européen (qui sera transmis à la Commission européenne et au Parlement) les noms des interviewés seront notés (si accord) dans le rapport. **Ainsi, l'expert (interviewer) doit demander accord de l'interviewé de mentionner le nom sur la liste.**

NOTA: bien que sur le questionnaire, le nom de l'interviewé n'est pas présent, il est préférable de le mentionner dans "adresse pour le contact".

NE PAS DUPLIQUER

Information préalable et instructions antérieures
L'entrevue commencera par la diffusion de l'ébauche (draft) de présentation PowerPoint de la Commission européenne (Michel Aribaud) et la distribution d'une présentation imprimée de (voir Kit d'Information).

Outils
En ce qui concerne le questionnaire, l'interviewer peut user de différents supports présents dans le kit d'Information. En fait, pour facilitez les entrevues, vous y trouverez des tableaux (principalement sur le fermé questions).

Processus d'entrevues
Selon les experts pays (interviewers), la façon de réaliser les interviews peuvent différer. Certains transféreront le questionnaire et travailleront en parallèle avec l'interviewé. D'autres interviewers peuvent poser des questions sans transférer le questionnaire. Dans ce cas-ci, il sera très utile d'avoir les tableaux pour l'interviewé (qui seront imprimés en annexe de ce guide).

Il est recommandé d'enregistrer les entrevues.

1. CONCEPTION DE L'OFFRE DE FORMATION : ACTEURS ET RESSOURCES

- **Question 1 :** l'objectif est d'indiquer – si cela est existant- dans quelle mesure, les parcours de formation sont organisés en modules de formation. Ici l'objectif est de détailler les modules, qui permettraient une possible mobilité. Il ne s'agit pas de modules dans une perspective de certification mais en termes d'offre de formation. Les "modules" sont l'un des "critères" pour la mise en place du modèle ECVET proposé. À cet égard, nous devons savoir ce qu'est la situation actuelle dans les divers pays étudiés au sujet du développement (ou pas) de l'offre de formation exprimée en modules.
  Derrière cette question, le but est d'identifier le niveau de développement du système national de FPI dans perspective de l'adoption du système proposé ECVET.

  NOTA : le terme de module peut être compris de façon différente selon les diverses situations nationales et des méthodes pédagogiques. Ici, module doit être compris comme défini dans ECTS "un ensemble structuré et unifié d'expériences de formation. Il doit avoir un ensemble cohérent et explicite d'acquis d'apprentissage exprimés en terme de compétences à obtenir avec des critères d'évaluation appropriés. "

  Le module peut être compris comme "brique" comme dans le PPT de Michel Aribaud. Ici, nous ne considérons pas qu'un module puisse être composé de diverses unités.

  ATTENTION : Des détails sont donnés sur le modèle d'étude pays (partie 2.2).

  - **Question 2 :** Annulé.
  - **Question 3 :** Le but de cette question est d'établir l'impact des procédés de validation/certification sur la conception et la dispense de la formation. i.e.: Est-ce un facteur déterminant ?
  - **Question 4 :**
    ATTENTION : Des détails sont donnés dans le modèle d'étude pays (partie 2.2)
  - **Question 5** est une question fermée qui est conçue pour détailler le rôle des acteurs de la FPI dans la conception de la formation.

  L'échelle d'importance est à fixer selon le pouvoir (ou la participation) des acteurs de la FPI dans chaque domaine de la conception de la formation professionnelle.
  1. ex.: l'item « identification des besoins de formation " peut être noté ainsi
     > "très important": cela signifie que l'opinion de cet acteur de la FPI est toujours demandée.
     > "pas aussi important" : cela signifie que cet acteur de la FPI peut être demandée, etc..
  2. ex.: l'item « responsabilité de l'évaluation " peut être notée ainsi :
     > "très important", cela signifie que cet acteur de la FPI est souvent responsable - ou impliqué dans le processus d'évaluation.
     > "important", cela signifie que cet acteur de la FPI peut organiser les évaluations (pour certains diplômes, et pour d'autres pas)

NE PAS DIFFUSER

> "pas très important", cela signifie que cet acteur de la FPI peut être impliqué dans le processus d'évaluation.

- colonne 1 : identification des besoins de formation : dans la perspective de la mise à jour, de création, adaptation de la formation (du point de vue général de la profession).

- colonne 3 : organisation pédagogique, rythme, organisation de la formation (formation par alternance, centre de formation / entreprise, etc.. à temps plein.)

- colonne 4 : l'item « responsabilité pour l'évaluation » a pour but d'identifier les acteurs de la FPI qui organise l'évaluation.

- colonne 5 : l'item « certification / validation » a pour but d'identifier les acteurs responsable de la certification et de la validation.

Par rapport à l'échelle d'importance :
- "très importants" suggère que l'acteur a le pouvoir d'accréditer et de valider.
- "importante" suggère que cet acteur de la FPI partage son pouvoir de certification et de validation avec un ou d'autres acteur(s).
- "pas très important" suggère que cet acteur de la FPI peut donner son accord dans un processus de certification et de validation dans certaines situations.
- "n'a aucune puissance de certification ".

Précision pour la définition de « décideurs » : organisations, établissements, organismes compétents qui ont le pouvoir de prendre des décisions sur les thèmes identifiés.

2. REALISATION DES PRESTATIONS DE FORMATION

- Pour **question 7**, l'objectif est d'évaluer le niveau l'autonomie des acteurs et d'inciter pour plus de détails, par exemple :
  - 71 : demandez des détails sur les contraintes institutionnelles et financières qui influencent les pratiques de formation et sur la façon dont les procédures de certifications existantes réduisent la liberté des organismes de formation. L'autonomie s'inscrit en termes organisation pédagogique, de recrutement des professeurs, de projet de développement, de questions financières, etc.....).
  - 72 : demandez le détail sur les contraintes pour les critères de recrutement des formateurs et de leur mobilité professionnelle. L'indépendance des organismes (choix des méthodes pédagogiques), l'indépendance dans le contenu des programmes (en détail ou en général).
  - 73 : détaillez s'ils peuvent participer à la construction de leur propre parcours professionnels, si ils ont l'appui des tuteurs et s'ils peuvent choisir le contenu du parcours ?

- **Question 8 :** lié à la question 7. Nous sommes dans un scénario hypothétique, qui devrait nous permettre d'obtenir des avis si le modèle proposé d'ECVET et son application. Quelles seraient les conséquences etc..... sur l'autonomie des dépositaires ?

  ATTENTION Vous trouverez plus de détails dans le modèle d'étude pays.

- **Question 12** est une question ouverte pour offrir la possibilité à l'interviewé d'être créatif sur la manière de développer l'offre de formation dans une perspective de mobilité. Insistez sur le principe de « Confiance Mutuelle » (n'oubliez pas des outils tels que le Memorandum of Understanding, le Learning Agreement). L'aspect validation/certification doit être compris dans la perspective de l'impact de l'offre de formation (cette question est une transition pour la partie 3).

NE PAS DUPLIQUER

3. IMPACT DU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE ET DE VALIDATION (SOUS L'ANGLE DE L'OFFRE DE FORMATION)

NB : TOUTES LES QUESTIONS LIÉES À L'A RECONNAISSANCE ET A LA CERTIFICATION / LA VALIDATION DOIVENT ETRE COMPRISE EN TERMES D'IMPACT SUR LA CONCEPTION OU L'OFFRE DE FORMATION.

- **Question 13,** il y a trois aspects principaux dans cette question.
  NB: À cette étape assurez-vous que l'interviewé ait une compréhension claire de L.O., KSC, etc…).

  Si oui : le but est d'avoir un panorama des différents systèmes (ex. : esct ce que la validation des acquis existe ? ect…)
  Si non : le but est d'avoir un panorama des différences (ex. : rigidité / flexibilité des systèmes d'avoir les conditions pour évoluer).

- **Question14 :** veuillez trouvez ci-dessous quelques informations complémentaires :
  - Caractéristique du système :
    Quels critères sont utilisés dans les procédures de validations et d'évaluation (ex : centré sur l'apprenant (« quand il est prêt »), centrée sur la durée (à la fin d'un nombre d'heure obligatoire), centré sur le métier, une combinaison de ces éléments…
  - Les méthodes dévaluation : évaluation finale, évaluation continu,…
  - Innovations : projets spécifiques sur l'évaluation (ex. : auto évaluation)
  - Difficultés : cadre réglementaires qui empêche toute innovation.

- **Question 16 :** Pensez vous que les méthodes actuelles de certification et de validation constitueraient et un obstacle majeur dans la mise en place d'un système de mobilité dans le FPI, tel que le model ECVET proposé ? Pourquoi ?

4. CARACTERISTIQUES DE LA COOPERATION AU NIVEAU EUROPEEN

- **Question 17** : la question a pour but de souligner l'influence des projets européens sur les systèmes nationaux de FPI et de la mobilité européenne. Notre objectif est d'identifier des pays où les projets européens ont un impact (et où il serait plus facile de mettre en place un nouveau genre de modèle).

- **Question 18 :** Notre objectif est d'identifier des acteurs qui ont la capacité de favoriser la coopération. Essayez d'obtenir le niveau de participation des acteurs : soutien politique, co financement de projets, support technique, (pédagogique, aide dans la constitution de partenariat, organisationnelle,…) en posant des questions.

- **Question 19 & 20 :** dans un premier temps, notre objectif est d'identifié la coopération existante au niveau européen entre les acteurs (dans la perspective de la mise en place d'un nouveau système). Cela nous aidera à identifier ce qui a déjà été fait et sur ce qui débute. Dans un second temps, nous désirons identifier les obstacles liés à la coopération entre les acteurs dans le but de suggérer des propositions pour surmonter ces obstacles (ou limiter les freins.

- **Question 22 :** l'objectif est de définir le niveau de coopération existant (sur des sujets plus spécifiques dans les questions précédentes) entre les différents acteurs de la FPI et les entreprises. Selon ce niveau de coopération, nous serons capables d'apprécier le niveau d'acceptation de ce nouveau système (qui pourrait être ECVET). Cela pourra être fait dans la recherche documentaire, mais nous désirons avoir une opinion (la représentation des interviewés) pour identifier où (et sur qui) nous devons agir pour faciliter la mise en place de ce nouveau système.

5. ECVET ET OPINION GENERALE

Question 23 : N'hésitez pas à demander des détails et à inciter l'interviewé à la créativité dans ces réponses.

Question 25 : N'hésitez pas à demander des détails et à inciter l'interviewé à la créativité dans ces réponses. Pour la partie 3, montrer la présentation du Memorandum of Understanding » (cf. : Spécifications techniques du kit d'Information).

NE PAS DUPLIQUER

8.3 ANNEXE C : Cadre général des Etudes pays (grille d'analyse)

Etude de faisabilité d'un système ECEVET pour les apprentis (phase test)

Autorité Contractante : Commission Européenne.
Direction Générale pour l'Education et la Culture

CONTRAT – 2005 - 4996 / 001 - 001 PIL-PILOTP

Cadre général des études pays

(« template »)

RM DG DK - 2006 03 29

NB : la grille de dépouillement (Country Survey Framework) doit être renseignée soit en anglais soit en français. Les questionnaires pourront être produits dans la langue de l'interview. Il conviendra d'adresser à la coordination l'ensemble des questionnaires.

Construction des études en 4 parties

1. **LES ACTEURS (IVET) ET LEURS RELATIONS**
   - **1.1.** les principaux certificateurs de la FP initiale (EQF 3-4-5)
   - **1.2.** les principaux offreurs de la FP initiale (EQF 3-4-5)
2. **LES CONTENUS ET MODALITES (ORGANISATION) DE LA FORMATION (IVET)**
   - **2.1.** les contenus de formation
   - **2.2.** la présence de modules de formation ou de conditions favorables à leur mise en place
   - **2.3.** l'impact de la certification sur l'organisation de la formation
   - **2.4.** Accord de partenariat (Memorandum of Understanding)
   - **2.5.** la sensibilité à la mobilité géographique européenne
3. **PISTES POUR FACILITER LA MISE EN PLACE ECVET**
   - **3.1.** opportunités et freins
   - **3.2.** les pistes
4. **NOTES D'IMPRESSION**

NE PAS DUPLIQUER

Modalités de travail

A partir des questionnaires et de la recherche documentaire, l'expert renseigne la grille suivante. Celle-ci propose des éléments d'analyse pour l'ensemble de la recherche documentaire et des questions ouvertes. Ainsi pour certaines questions ouvertes du questionnaire des réponses types ont été suggérées.
Pour chaque rubrique un renvoi à la source d'information recherche documentaire (RD) ou questionnaire (Q) est précisé)

Pays :

Experts nationaux menant l'enquête :

Experts	Organisation

Personnes interrogées (mettre les fiches détaillées en annexe)

Personnes interrogées	Organisation	Fonction

Ajouter, autant que de besoin, des lignes

NE PAS DUPLIQUER

1. LES ACTEURS DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Choix méthodologique :

Nous avons privilégié une entrée par les certificateurs car ECVET traite l'ensemble du processus de la formation à la certification. L'objectif final est de promouvoir la mobilité associée à la reconnaissance des acquis obtenus dans un contexte de formation différent. Il conviendra dans certains pays de réaliser un travail de retraitement des informations dont l'expert disposera à la suite de la recherche documentaire.
L'objectif est d'identifier les principaux acteurs, leur rôle dans le processus, leurs liens.

1.1 – Les principaux certificateurs de la FP initiale (EQF 3 – 4 – 5)

1.1.1- Tableau de répartition des principaux certificateurs en fonction des effectifs_____ RD (Recherche Documentaire)

Ce recensement n'est pas exhaustif mais prend en compte les certificateurs significatifs

Organisme certificateur	Effectif en nombre d'élèves	Nombre de qualifications	Effectif dans le secteur commercial	Effectif dans la réparation auto	Effectif dans le 3ème secteur
1-					
2-					
3-					
…					

1.1.2- Effectif total dans la formation professionnelle initiale (EQF 3 – 4 – 5) _____ RD

Regroupement en catégories significatives des certificateurs

Pour ne pas avoir à traiter tous les certificateurs par le détail, il est demandé, pour le reste de l'étude, de regrouper les certificateurs qui en terme de méthode d'élaboration des certifications, modalités d'évaluation et organisation de la formation liée, présentent de grandes similitudes. Il n'est pas obligatoire d'avoir plusieurs regroupements, en particulier lorsque l'étude a été limitée.

A titre d'exemple, au regard des situations actuelles en Europe il est notamment possible d'identifier les regroupements suivants : Certificateur de type 1 « Administration (Nationale, Régionale, locale) Certificateur de type 2 « Acteurs Economiques » (branches, chambres consulaires, entreprises, etc. Certificateurs de type 3 « Centre de Formation ». Cette typologie est indicative.

NE PAS DUPLIQUER

Regroupements de certificateurs	Critères de regroupement
1 –	
2 –	

1.1.3- Le rôle des acteurs dans la conception de la certification _____ Q (Question) 5 + RD pour confirmation

Il s'agit ici de repérer les acteurs clés dans le dispositif et non pas d'entrer dans le détail (ce qui relève de Reflector). Citer à chaque fois les 2 plus importants.

Regroupements de certificateurs	Rôle dans la définition des besoins (*)	Responsabilité dans l'évaluation	Implication dans le processus d'évaluation
1-			
2-			
3-			

(*) Dans la perspective de la création d'une nouvelle certification

1.1.4- L'évolution possible avec ECVET du rôle des acteurs dans la conception de la certification _____ Q6

Statu quo – évolutions – apparition de nouveaux acteurs : qui ? Pourquoi ?

Regroupements de certificateurs	Evolution possible des rôles	Commentaires
1 -	**Rôle dans la définition des besoins**	
	Responsabilité dans l'évaluation	
	Implication dans le processus d'évaluation	
	Autres	
2 - …	…	

NE PAS DUPLIQUER

1.2 – Les principaux offreurs de FP initiale (EQF 3 – 4 – 5)

L'objectif est de repérer les principaux offreurs, de les caractériser, d'apprécier leur degré d'autonomie et leur capacité d'initiative.

1.2.1- Les principaux lieux de formation _____ RD + Q9

Répartition des effectifs

Regroupement de certificateurs	Etablissements scolaires	Entreprises	Alternance	Formation ouverte et à distance
1-				
2-				

1.2.2- Les acteurs déterminants dans la conception de l'offre de formation _____ Q5 + RD

Citer les 2 principaux

Regroupement de certificateurs	Contenus de formation	Organisation pédagogique
1-		
2-		

1.2.3- Le degré d'autonomie des acteurs de terrain _____ Q7 + RD

A répéter pour chaque éventuel regroupement de certificateur

Les acteurs de terrain	Degré d'autonomie (1 à 4)	Domaines d'autonomie	Commentaires
Les centres de formations		Autonomie financière	
		Organisation pédagogique	
		Recrutement des enseignants	
		Recrutement des élèves	
		Lancement de projets	
		Expérimentation	
		Organisation de mobilité géographique (européenne)	
		Autres	

NE PAS DUPLIQUER

Les enseignants et les formateurs		Choix des méthodes pédagogiques	
		Liberté par rapport au programme de formation	
		Liberté par rapport à l'évaluation des formés	
		Autres	
Les personnes en formation		Individualisation des parcours de formation	
		Choix des matières suivies	
		Autonomie financière	
		Autres	

1.2.4- Evolution possible dans l'autonomie des acteurs de terrain _____ Q8

Les acteurs de terrain	Degré d'autonomie (1 à 4)	Domaines d'autonomie	Commentaires
Les centres de formations		Autonomie financière	
		Organisation pédagogique	
		Recrutement des enseignants	
		Recrutement des élèves	
		Lancement de projets	
		Expérimentation	
		Autres	

NE PAS PUBLIQUER

Les enseignants et les formateurs		**Choix des méthodes pédagogiques**	
		Liberté par rapport au programme de formation	
		Liberté par rapport à l'évaluation des formés	
		Autres	
Les personnes en formation		**Individualisation des parcours de formation**	
		Choix des matières suivies	
		Autonomie financière	
		Autres	

1.2.5- Les thèmes de coopération les entreprises et la formation _____ Q22 RD

Thèmes de coopération	Contacts réguliers	Contacts occasionnels	Aucun contact
Développement de nouveaux parcours de formation			
Coopération sur le développement de contenus de formation			
Coopération dans la réalisation de l'offre de formation			
Partage de matériels – de supports pédagogiques			
Echange de formateurs			
Mobilité géographique			

Législation / réglementation prévoit-elle des instances (ou autres formules) de concertation.	**OUI / NON Commentaires**

NE PAS DUPLIQUER

2 – LES CONTENUS ET MODALITES (ORGANISATION) DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

A préciser selon les regroupement de certificateurs.

2.1 – Les contenus de formation

Il s'agit de constater la distance par rapport aux spécifications techniques ECVET et d'apprécier le potentiel de développement de la mobilité

2.1.1- L'expression de la formation en acquis d'apprentissage (L.O.) _____ Q1 + RD

Pas de LO	LO	0 à 25%	25 à 50%	50 à 75%	75 à 100%

2.1.2- Conformité des LO aux spécifications ECVET _____ Q1 + RD

Conformité exacte	Peu de différences (préciser)	Principales différences (préciser)

2.1.3- Contenus favorables à la mobilité géographique (notamment européenne) _____ Q11

Contenus	Très important	Important	En développement	N'existe pas
Langues étrangères				
Modules interculturels				
Modules de formation sur l'Europe – la citoyenneté européenne				
Stages à l'étranger				
Modules de formation professionnelle				

NE PAS DUPLIQUER

2.2 – La présence de modules de formation ou de conditions favorables à leur mise en place

Il s'agit de constater la distance par rapport aux spécifications techniques ECVET et d'apprécier le potentiel de développement de modules de formation
A préciser selon les regroupement de certificateurs

2.2.1- La présence de modules de formation : Oui Non _____ **Q1 + RD**

2.2.2- La définition des modules de formation _____ **Q1 + Q13 +RD**

Critères de constitution des modules	Commentaires
Lien avec la certification (éventuellement les unités)	
Cycles de formation (durée)	
Individualisation des parcours	
Prise en compte des acquis à l'entrée (positionnement à l'entrée) (Q13)	
Contraintes techniques (ex : équipements spécifiques)	
Autres	

2.2.3- La conformité des modules existants aux spécifications techniques ECVET _____ **Q1 + RD**

	Très développé	Développé	En cours	Inexistant
Modules exprimés en acquis d'apprentissage				
Modules exprimés en acquis d'apprentissage exprimés en KSC				

NE PAS DUPLIQUER

2.2.4- Existence de projets de développement ou d'expérimentations de modules de formation _____ Q1 + RD

Critères de constitution des modules	Commentaires
Lien avec la certification (éventuellement les unités)	
Cycles de formation (durée)	
Individualisation des parcours	
Prise en compte des acquis à l'entrée (positionnement à l'entrée)	
Contraintes techniques (ex : équipements spécifiques)	
Autres	

2.2.5- Les obstacles au développement de modules de formation_____ Q1 RD

Obstacles	Commentaires
Réglementation	
Conception holistique de la formation	
Statut des personnels enseignant	
Système d'évaluation	
Autres	

NE PAS DUPLIQUER

2.2.6- Les facteurs favorables à la mise en place de modules de formation _____ Q4

Niveau de flexibilité de 1 à 4. > [ ]

Facteurs favorables	Commentaires
Possibilité d'assouplir les parcours de formation	
Individualisation des parcours	
Formation en alternance	
Système d'évaluation souple	
Autres	

2.2.7- Les caractéristiques d'entrée dans le système de FPI _____ Q10

Entrée	*Fréquence*
Aucune restriction (tous publics)	
Admission sélective	
Accès avec positionnement ou Reconnaissance des acquis	
Recrutement tous les 3-6-9 mois ou autre	
Entrée-sortie permanentes	
Autres ….	

NE PAS DUPLIQUER

2.3 – L'impact de la certification sur l'organisation de la formation

Q3 – 9 – 12 – 14 – 15 - 16

AVERTISSEMENT : SI PLUSIEURS SYSTEMES DE CERTIFICATION TRES DIFFERENTS COEXISTENT DANS VOTRE PAYS > DISTINGUER LES REPONSES (VOIRE DOUBLER LE TABLEAU)

2.3.1- Caractéristiques du système d'évaluation _____ Q14 RD

Caractéristiques	Commentaires
Moment de l'évaluation : en continu, en fin de formation	
Pour les systèmes modularisé : évaluation par unité ou globale	
Objet de l'évaluation (ex : KSC, connaissances, formulation en unités de certification, etc.)	
Conception des outils de l'évaluation (par le certificateur, le centre de formation, les formateurs, etc.)	
Lieu d'évaluation (chez le certificateur, dans le centre de formation, évaluation à distance, etc.	
Autres	

Innovations en expérimentation, en perspective, etc..	Commentaires

NE PAS DUPLIQUER

2.3.2- Impact d'une conception modulaire de la formation sur les modes d'évaluation _____ Q3 - Q15

Impact identifié	Commentaires
Sur le moment de l'évaluation	
Evaluation par unité ou globale	
Sur l'objet de l'évaluation (ex : KSC, connaissances, formulation en unités de certification, etc.)	
Sur la conception des outils de l'évaluation	
Sur le lieu de d'évaluation	
Autres	

2.4 – Accord de Partenariat (Memorandum of understanding)

2.4.1- Acceptabilité actuelle des acquis obtenus à l'étranger _____ Q12 RD

Conditions	Commentaires
Reconnaissance la certification étrangère	
Examen d'évaluation des acquis	
Conditions réglementaires impératives (durée de la formation, alternance, % de la formation en entreprise)	
Autres	

NE PAS DUPLIQUER

2.4.2- Gages de qualité exprimée dans le Mémorandum Q25

Gages de qualité	Commentaires (éventuellement indiquer les critères qui sont apparus lors des interviews comme incontournables : consensus)
Nature de l'établissement	
Encadrement pédagogique	
Contenu de formation	
Accord sur la validation	
Allocation de points de crédit	
Volume des activités d'apprentissage	
Autres (si gages identifiés non suffisants)	

2.5– La sensibilité à la mobilité géographique européenne

NB : lors de notre analyse nous prendrons en compte la question 11 que nous avons positionnée dans la partie 2.1.3.

2.5.1- Impact constaté de projets européen Q17 RD

NB recherche documentaire impérative. (en particulier Agence Leonardo)

Projet(s) identifié(s) > noter les projets majeurs :

Titre	Objectif(s)	Financement(s)	Secteur (si pertinent)	Partenariat

NE PAS DUPLIQUER

Projet :	Thèmes / composantes	Très Important	Important	Peu important	Aucune importance	Ne sait pas
	Sur le système de FPI (développement de modules communs)					
	Sur la FPI (évaluation/ procédures de reconnaissance mutuelle)					
	Sur la mobilité européenne (nombre d'actions à indiquer dans commentaires)					
	Sur la mobilité européenne (Intégration dans le parcours de formation)					
	Autre :					

Commentaires :

2.5.2- Acteurs qui promeuvent mobilité_____ Q18 RD

Acteurs	Commentaires

Une recherche documentaire devra compléter l'information recueillie

NE PAS DUPLIQUER

3 – Des pistes pour faciliter la mise en place des ECVET

3.1– Opportunités et freins

3.1.1- Appréciation sur ECVET _____ Q27

Propositions identifiées	Nombre de citations
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	

NE PAS DUPLIQUER

3.1.2- Impacts sur le système national _____ Q 26 + Q 28 +Q 29

Reformes / propositions d'évolution	Commentaires

3.2– Pistes

3.2.1- Thèmes de coopération européenne _____ Q 19 +Q 20

Acteurs	Nombre de citations	Commentaires
1. Identification des besoins de formation en commun (création de diplômes)		
2. Assouplissement (flexibilité) de l'accès aux formations pour différents publics cibles et accession des non diplômés aux premiers niveaux de formation professionnelle		
3. Développement de filières de formation professionnelle en commun (un métier avec ses différents niveaux) intégrant la création de diplômes ou titre professionnels		
4. Professionnalisation des formateurs à l'échelle européenne		
5. Montage de projets (en particulier de réseaux de centres de formation)		
6- Nouvelles organisations pédagogiques de l'offre de formation (alternance, modules de stage à l'étranger etc.) liées à la mobilité européenne		

NE PAS DUPLIQUER

3.2.2- Les Parcours de formation _____ Q 23

Mobilité européenne intégrée dans parcours de formation	Nombre de citations
Oui	
Non	

OUI	Nombre de citations
obligatoire	
optionnel	
Intégré au parcours	
Ajouté au parcours	

Non Commentaires principaux >	- -

3.2.3- Suggestions relatives au modèle ECVET proposé _____ Q 24 + Q 30

Suggestions	Commentaires

4 – Notes d'impression

En 10 lignes maximum, établir une synthèse globale d'une part de votre avis quant à l'acceptabilité et les freins majeurs dans votre pays du système EVECT tel que proposé au regard tant de votre RD et des Interviews et, d'autre part de votre sentiment général relatif aux interviews conduits.

NE PAS DUPLIQUER

8.4 ANNEXE D : Exemple de rapport analytique

STUDY ON THE IMPLEMENTATION AND DEVELOPMENTOF AN ECVET SYSTEM FOR APPRENTICESHIP

Contracting Authority: European Commission.
Directorate-General for Education and Culture

ANALYTIC REPORT – VET SYSTEM 1

ECVET Dimensions	Items
1- strong or Weak Impact of certification/	1- 1 Two main certification bodies: - Companies/joint bodies - Training centres/trainers 1-2 role/ responsibility in the definition of training needs Companies/joint bodies have a very important role in definition of training needs. Concerning social partners, they have an important role in the definition of training needs. Joint bodies define the training needs with social partners and training centres, before be approved by the ministry of education. This is a formal procedure. Companies will be the most important player in defining training needs of vocational training. 1-3 role in the definition of training contents Training centres are able to define units. 1-4 involvement in the assessment process Training centres/trainers have a very important involvement in the assessment process. The system of certification and evaluation is under the responsibility of training centres but they have to comply with quality standards of an external verifier. Companies will have a role in validation of practical situations but, it will remain the responsibility of the training centres.

NE PAS DUPLIQUER

2 – strong or weak level autonomy of Training organisation managers	2 - strong level of autonomy of training organisation managers 2-1 main type of training bodies 1- training centres/trainers 2-companies 2-2 responsibility or role in the assessment Evaluation is the responsibility of the training centres, but an external verifier supervises validation. This means that the freedom is limited in process and content validation. 2-3 responsibility or role in identification of training needs Training centres have an important role in defining training needs. 2-4 responsibility or role in defining training contents Companies have an important role in defining training contents. But the most important body is training centres/trainers. Training centres have the autonomy to define training units. Training centres have a lot of flexibility in designing and organising their own training pathways, based on the qualification profiles (certification units). Flexible pathways and individual pathways are possible, but not very common, because of the organisational consequences and the financial structure (less study hours are not covered by the financial structure). 2-5 responsibility or role in educational/pedagogical organisation This is the main responsibility of the training centres; they are totally free. The training centres can choose their own pedagogical methods. 2-6 Autonomy on financial aspects Financial structures are fixed. Less study hours are not covered by the financial structure. Flexible pathways are not attractive for training centres.
3 – flexibility in elaborating training offer	3 - flexibility in elaborating training offer 3-1 definition of training pathway in term of training units Training units are not formally defined, only certified units are defined. 3-2 difficulty when defining training units "When defining training units we should take into account: - Not too small and detailed (recognition and organisation will be more difficult) - Not too large (transfer will be more difficult) - Not too dependant form each other (otherwise gaps or missing links at the end) - Not too specific (otherwise not applicable in other situations/sectors)

NE PAS DUPLIQUER

	- Sector/context related (otherwise it is possible to get units of other sectors and at the end the trainee will be certified for another sector. KSC are context related and we are qualifying for a certain qualification). The difficulty is that these aspects are sometimes the opposite of each other that means that we have to find the right balance. " 3-6 entry and exit 3-7-assessment process Training centres can develop their own exams or buy them form external examination centres. There is not a system of national/central examination. The examination products and the way the exams are done will be controlled by the external examination body. 3-8 the training delivery organisation Work in training is important.
4- flexibility in training delivery	4- flexibility in training delivery 4-1 selective admission (kind of public recruited) The only formal selective criteria is the age (>16 years) 4-2 period of recruitment Recruitment is linked to the terms of finance by the government (October) 4-3 creation of individualized pathways "Mostly learning routes are fixed. The only option is to switch to other qualification route or to finish the route earlier. Within the training pathway options for content. Switch is possible between qualifications." Flexible pathways and individual pathways are Possible, but not very common, because of the, organisational consequences and the financial structure. (less study hours are not covered by financial structure). 4-4 Status of trainers and teachers (no available information)
5- stakeholders' openness to actors mobility	5- stakeholders' openness to actors' mobility 5-1 what do stakeholders say about mobility (companies, schools....) Mobility is not stimulated by companies (Q18) Motivation for mobility (mentality) is not very high (Q20) 5-2 integration of foreign languages, EU citizenship or intercultural modules Training provision include foreign languages, EU citizenship and intercultural modules.

NE PAS DUPLIQUER

	5-3 placement abroad in training (not enough information) Placement abroad is used in training. "Motivation of trainees and organisations for placements abroad can be and obstacle. Placements abroad are not important for companies/employers" 5-4 European mobility in projects European mobility exists in pathways, only if relevant for the qualification. Mobility are individual initiatives of schools; Mobility is used only at higher levels, not in the first two years.
6- mutual trust between training centres	6- mutual trust between training centres 6-1 cooperation networks abroad between training delivers - Schools and companies of different countries 6-2 level of cooperation There is cooperation between motor repair companies and training centres to develop new training contents. In case of practical training, they work together in training delivery. 6-3 acceptability of learning outcomes achieved abroad Currently training abroad is done for specific parts of the qualification and with different aims (technical, personal, language etc.) and only, in companies. This is a training situation and mostly the trainee delivers a report of the training period. The training centre will evaluate this. Examination abroad is not very common. At least 3 months in a company order to create a serious training activity. 6-4 possibility to integrate a trans national network and capability for making international agreement

NE PAS PUBLIQUER

7- possibility to express learning outcomes In terms of competences	7- possibility to express learning outcomes in terms of competences/ skills 7-1 modules developed in learning outcomes Training units are not formally defined. 7-2 modules developed in learning outcomes developed in KSC KSC are integrated in a context and examined in a relevant situation (most of the time in companies). 7-3 % of training provision in terms of learning outcomes 75-100% of training provision is in terms of learning outcomes. 7-4 links between certification between training "Only certification units are formally defined and approved by the Ministry of education. Qualifications include core activities. These core activities can be defined as training units by the training centres. A qualification can be divided in different training units. Certification units have to be relevant for the labour market. Training units are part of this. In individual pathways, it will be necessary to define units which are independent from each other, in order to avoid that links are missing at the end of the pathways.
8-acceptance of credit accumulation	8-acceptance of credit accumulation 8-1 developed systems of APL (procedures exist, validation standards based on LO, on competences) Most of the time exams exist of : - Theoretical exams - Practical observations (to show specific competences and skills) - Reflection interview (to reflect upon the activities done in practice) - Practical tasks (a concrete task) 8-2 use of APL procedures for entering in training sessions At the moment training centres are not organized and facilitated to do this at a large scale. APL procedures exist, but are not formal integrated and used in VET at the moment. 8-3 interest for using ECVET for validation or accumulation (proposal for ECVET applications) 26 proposals about design of training, provision of training, accreditation/validation and European cooperation. 8-4 use of credit transfer or transfer system and credit systems. At the moment, there is no system like credit transfer or transfer systems. Nevertheless, stakeholders have the competence based systems in terms of KSC; enough opportunities to implement ECVET and to define certification and training units."

NE PAS DUPLIQUER

8.5 ANNEXE E : Exemple d'Analyse SWOT

STUDY ON THE IMPLEMENTATION AND DEVELOPMENTOF AN ECVET SYSTEM FOR APPRENTICESHIP

Contracting Authority: European Commission.
Directorate-General for Education and Culture

NE PAS DUPLIQUER

SWOT ANALYSIS – VET SYSTEM 1

		Thema's/ areas			
		Design of training [1]	**Provision of training [2]**	**Validation [3]**	**European cooperation [4]**
Existing structures	**STRENGTHS**	- Joint bodies define the training needs with social partners and training centres ; ministry approves of qualification; -Training centres have a lot of flexibility in designing and organising their own training pathways, based on the qualification profiles (certification units). -75-100% of training provision is in terms of learning outcomes defined in competencies~~?~~. (Q28) - Work based training is very important (Q9) - 2 routes: schoolbased/workbased	- responsibility of the training centres in educational/pedagogical organisation and developing curricula (yes) - Recruitment is linked to the terms of finance by the government - Flexible pathways and individual pathways are possible, but not very common, however training centres explore their possibilities for providing flexible training paths	-Examination & validation procedures must be specified beforehand on a standard document (OER: Educational & Examination Regulations) -The system of certification and evaluation is the responsability of training centers; but validation is supervised by an external verifier. This means that the freedom of validation is limited in process and content - APL procedures exist (Q13) - validation standards based on LO - large role of companies in validation of practice - exams for each partial qualification exist; new system : proof of competencies and portfolio used in assessment	- Cooperation networks between training centres and companies abroad exist (Q22) - Strong links with prevocational and higher education exist and is a priority (Q28) - Foreign languages are integrated in VET -Placement abroad are used in training

	WEAKNESSESS	-*Training units are not formally defined only certify units (Q2A); core activities included in qualifications can be defined as training units by the training centres.* In national point of view this is not a weakness: enhances flexibility of training programs with respect to regional & sectoral training needs - financial and organisational structures limit the flexibility of VET institutions. (Q4)	- financial structures limit the flexible admission of trainees (Q10) - opportunities for flexibility is not used (Q7)	- No frequent validation by LO used for entering VET used (Q13) - the creativity of validation is limited by the standards of the external examination body (Q14)	- No EU citizenship or intercultural modules (Q11) - No formal integration of placements abroad (Q 12) - Mobility is not stimulated by companies (Q18) - Mobility are individual initiatives of schools - Motivation for mobility (mentality) is not very high (Q20) - Mobility is used only at higher levels, not in the first two years (Q24)
ECVET applications	OPPORTUNITIES	- Definition of training units possible (Q2a) - Training units can correspond with existing core activities; - Link financial structures to LLL pathways (Q5); - More cooperation between stakeholders in training design - Worked based learning is very important (Q9)	- training provision is oriented towards the trainee (demand steered) (Q8) - the role of trainers changes into coach (Q8) - Link placements abroad to relevant parts of the training (Q12); - Use different aims for placements abroad (technical, personal, language etc.) (Q24); - Use of portfolio in the LLL route (Q3)	- Involvement of companies in validation and training in companies (Q14); - High flexibility of designing the validation process with companies (Q14); - Use of portfolio as an assessment tool (Q15) - Use c.u for assessment and not necessarily t.u.; - Use international portfolio standards and quality standards for assessors (Q16); - 2008 reform : partial qualifications won't be delivered?	- Cooperation at euregiolevel useful (Q18); - Cooperation at the level of identification of training needs (common output) (Q19); - Learning from each others experiences and pedagogical methods; - Creating a uniform interpretation by linking ECVET, EQF and Europass; - Use good practices in the field of APL and intern. Programmes (Q30)
	THREATS	- Difficulty to define units : Too large or too small units (Q2a); - Difficulty for transparency because of complexity; - Be aware of links and dependency of units (Q3)	- Due to the lack of interest of companies (or no relation with the qualification) no foreign languages (Q11); (in all profiles foreign languages are included)	- Avoid final exams or assessments at the end;	- Quality of the placements abroad (Q12); - Motivation of trainees and organisations for placements abroad can be and obstacle; - Placements abroad are not important for companies/employers; Mobility can be a threat for companies (Q18); The monitoring of t he pathway (how, by whom?) - Be aware that diploma have a civil value (Q26);

NE PAS DUPLIQUER

8.6 ANNEXE F : Cotation des 4 dimensions par sous-système

TABLEAU DE COTATION DES INDICATEURS ECVET CONNEXION 32 PAYS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NIVEAU D'AUTONOMIE DES CENTRES DE FORMATION										
1- IMPACT DES AUTORITES DE CERTIFICATION										
1-1 Définition de normes (profil, compétences requises) par le certificateur				0		0	0	0	0	0
1-2 Définition des contenus de formation, référentiels	1,7	0,8	1,7		1,7					
2- NIVEAU D'AUTONOMIE DES PRESTATAIRES DE FORMATION										
2-1 Participation à l'identification des besoins / définition des standards (profil professionnel)	1,7		0,3	1,7	1,7			0,8	0,8	
2-2 Pas de participation à l'identification des besoins / définition des standards		0				0	0			0
2-3 Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation	1,7		1		1,7	1,7	1,7	0,8	1,7	1,7
2-4 Pas de Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation		0		0						
2-5 Participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation	1,7	0,8	1	1	1,7	1	1,7	0,8	1,7	1
2-6 Pas de participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation										
2-7 Possibilité pour les centres de formation de générer des ressources financières				0,7	0,7					
2-8 Ressources fixes attribuées par des structures régionales ou nationales	0	0	0			0	0	0	0	0
2-9 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)	0,8		1,7		1,7			0,8	0,8	0,8
2-10 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)		0		0		0	0			
AUTONOMIE	**7,5**	**1,7**	**5,7**	**3,3**	**9**	**2,7**	**3,3**	**3,3**	**5**	**3,5**
FLEXIBILITE FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION ET L'ORGANISATION DE LA FORMATION										
3- FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION DE LA FORMATION										
3-1 Processus d'évaluation continue en centres de formation	1,3	1,3	1,3		2,5	2,5	1,3	2,5	2,5	1,3
3-2 Evaluation finale (système central d'examen).				0						
3-3 Référentiels définis en unités (pour partie du système académique)	2,5		2,5	1,3	2,5	2,5	2,5		2,5	2,5
3-4 Référentiels non définis en unités		0						0		
4- FLEXIBILITE DANS L'ORGANISATION DE LA FORMATION										
4-1 Entrées/ sorties permanentes ou plusieurs périodes de recrutement			1,3		2,5	2,5	1,3			
4-2 une période de recrutement	0	0		0				0	0	0
4-3 Parcours individualisés sont utilisés ou en développement	1,3		2,5		2,5	1	1,5			1,3
4-4 Parcours individualisés ne sont pas utilisés ou pas en développement		0		0				0	0	
FLEXIBILITE	**5**	**1,3**	**7,5**	**1,3**	**10**	**8,5**	**6,5**	**2,5**	**5**	**5**
OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE CONFIANCE POUR MISE EN PLACE DE COOPERATION										
5- OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE										
5-1 Initiatives de quelques acteurs pour promouvoir la mobilité (ex: module "europe")	2	1,2	2	2	1,2	2	2	1	0,8	2
5-2 Aucune ou très peu d'initiatives des acteurs en matière de mobilité										
5-3 Stages (périodes) à l'étranger sont en développement	2	2	2	2	2	0,4	1	2		2
5-4 Stages (périodes) à l'étranger n'existent pas									0	
5-5 Langues étrangères, Citoyenneté Européenne, module interculturels sont intégrés dans FPI	2		1	2	2		1		2	2
5-6 Langues étrangères, Citoyenneté Europ, module interculturels ne sont pas intégrés dans FPI	0	0				0		0		
6- CONFIANCE MUTUELLE ENTRE LES CENTRES DE FORMATION										
6-1 Des réseaux de coopération existent ou sont en construction	2	1	2		2	2	2	2	2	2
6-2 Coopérations occasionnelles				0,4						
6-3 Validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger	1	0,8	0,4		0,8	0,8	1	1	2	0,8
6-4 Pas validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger				0						
PERMEABILITE	**9**	**5**	**7,4**	**6,4**	**8**	**5,2**	**7**	**6**	**6,8**	**8,8**
PROCESSUS DE RECONNAISSANCE MUTUELLE (compatibilité technique)										
7- ACQUIS D'APPRENTISSAGES DEFINIS EN TERMES DE COMPETENCE										
7-1 75 à 100 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages	2		2		2	2	2		2	2
7-2 0 à 25 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages		0		0				0		
7-3 Unités définis en acquis d'apprentissage exprimés en savoir, aptitudes et compétences	1		1	1	2	2	1	2	2	2
7-4 Unités non définis en acquis d'apprentissage		0								
7-5 Evaluations fondées sur les activités cœur de métier et sur compétences & aptitudes prouvées	2	1	2		2	1	2		2	
7-6 Evaluation fondées sur des savoirs			0	0				0		0
8- ACCEPTATION DE LA CAPITALISATION										
8-1 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) sont utilisées en partie	1		2		2	1	1	0,5	0,5	1
8-2 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) n'existent pas ou pas utilisées		0		0						
8-3 Un système de transfère de crédits existe			1		2	2	1		0	
8-4 Un système de transfère de crédits n'existe pas	0	0	0	0				0		0
TECHNICITE	**6**	**1**	**8**	**1**	**10**	**8**	**7**	**2,5**	**6,5**	**5**

TABLEAU DE COTATION DES INDICATEURS ECVET CONNEXION 32 PAYS	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
NIVEAU D'AUTONOMIE DES CENTRES DE FORMATION										
1- IMPACT DES AUTORITES DE CERTIFICATION										
1-1 Définition de normes (profil, compétences requises) par le certificateur			0			0	0			
1-2 Définition des contenus de formation, référentiels	0,8	0,8		0,8	0,8			1,7	1,7	1,7
2- NIVEAU D'AUTONOMIE DES PRESTATAIRES DE FORMATION										
2-1 Participation à l'identification des besoins / définition des standards (profil professionnel)		0,6				0,8		0,4	0,4	0,8
2-2 Pas de participation à l'identification des besoins / définition des standards	0		0	0	0		0			
2-3 Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation		0,6	1,7	1,7	1,7	1,7	0,4	1,7	1,7	1,7
2-4 Pas de Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation	0									
2-5 Participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation	0,8	0,8	0,8	0,8	1,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
2-6 Pas de participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation										
2-7 Possibilité pour les centres de formation de générer des ressources financières		0,8						1,7	1,7	
2-8 Ressources fixes attribuées par des structures régionales ou nationales	0		0	0	0	0	0			0
2-9 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)		0,6	0,6	0,6	0,8			0,8	0,8	
2-10 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)	0					0	0			0
AUTONOMIE	**1,7**	**4,2**	**3,1**	**3,9**	**5**	**3,3**	**1,3**	**7,1**	**7,1**	**5**
FLEXIBILITE FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION ET L'ORGANISATION DE LA FORMATION										
3- FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION DE LA FORMATION										
3-1 Processus d'évaluation continue en centres de formation	1,3	0,8	1,3	0,8	1,3			2,5	2,5	
3-2 Evaluation finale (système central d'examen).						0	0			0
3-3 Référentiels définis en unités (pour partie du système académique)		0,8	0,8		2,5	1,3	0,5	2,5	2,5	
3-4 Référentiels non définis en unités	0			0						0
4- FLEXIBILITE DANS L'ORGANISATION DE LA FORMATION										
4-1 Entrées/ sorties permanentes ou plusieurs périodes de recrutement								2,5	2,5	
4-2 une période de recrutement	0	0	0	0	0	0	0			0
4-3 Parcours individualisés sont utilisés ou en développement		1,3	0,6		1,3			2,5	2,5	0,5
4-4 Parcours individualisés ne sont pas utilisés ou pas en développement	0			0		0	0			
FLEXIBILITE	**1,3**	**2,9**	**2,7**	**0,8**	**5**	**1,3**	**0,5**	**10**	**10**	**0,5**
OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE CONFIANCE POUR MISE EN PLACE DE COOPERATION										
5- OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE										
5-1 Initiatives de quelques acteurs pour promouvoir la mobilité (ex: module "europe")	1	1	0,8	2	2	1	1	2	2	2
5-2 Aucune ou très peu d'initiatives des acteurs en matière de mobilité										
5-3 Stages (périodes) à l'étranger sont en développement	2	2	2	2	1	2	1			2
5-4 Stages (périodes) à l'étranger n'existent pas								0	0	
5-5 Langues étrangères, Citoyenneté Européenne, module interculturels sont intégrés dans FPI		1	1	1	0,7	0,7	1		1	1,3
5-6 Langues étrangères, Citoyenneté Europ, module interculturels ne sont pas intégrés dans FPI	0							0		
6- CONFIANCE MUTUELLE ENTRE LES CENTRES DE FORMATION										
6-1 Des réseaux de coopération existent ou sont en construction	1	2		1	2	1	1	2	2	2
6-2 Coopérations occasionnelles			0							
6-3 Validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger	0,8	1	0	1	1,5	1		2	2	2
6-4 Pas validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger							0			
PERMEABILITE	**4,8**	**7**	**3,8**	**7**	**7,2**	**5,7**	**4**	**6**	**7**	**9,3**
PROCESSUS DE RECONNAISSANCE MUTUELLE (compatibilité technique)										
7- ACQUIS D'APPRENTISSAGES DEFINIS EN TERMES DE COMPETENCE										
7-1 75 à 100 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages		2			1			2	2	
7-2 0 à 25 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages	0		0	0		0	0			0
7-3 Unités définis en acquis d'apprentissage exprimés en savoir, aptitudes et compétences		0,5	1				1	2	2	
7-4 Unités non définis en acquis d'apprentissage	0	0		0	0	0				0
7-5 Evaluations fondées sur les activités cœur de métier et sur compétences & aptitudes prouvées	1	2	1	1	1		1	2	2	2
7-6 Evaluation fondées sur des savoirs						0				
8- ACCEPTATION DE LA CAPITALISATION										
8-1 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) sont utilisées en partie	0,5	0,5	1		0,5			2	2	0,5
8-2 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) n'existent pas ou pas utilisées				0		0	0			
8-3 Un système de transfère de crédits existe				1	2			2	2	
8-4 Un système de transfère de crédits n'existe pas	0	0	0			0	0			0
TECHNICITE	**1,5**	**5**	**3**	**2**	**4,5**	**0**	**2**	**10**	**10**	**2,5**

TABLEAU DE COTATION DES INDICATEURS ECVET CONNEXION 32 PAYS	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
NIVEAU D'AUTONOMIE DES CENTRES DE FORMATION										
1- IMPACT DES AUTORITES DE CERTIFICATION										
1-1 Définition de normes (profil, compétences requises) par le certificateur	0	0	0	0						
1-2 Définition des contenus de formation, référentiels					0	0	0	0	0,8	0
2- NIVEAU D'AUTONOMIE DES PRESTATAIRES DE FORMATION										
2-1 Participation à l'identification des besoins / définition des standards (profil professionnel)		0,8			0,4		0,8			0,8
2-2 Pas de participation à l'identification des besoins / définition des standards	0		0	0		0		0	0	
2-3 Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation	0,8	0,8	0,4	0,8	0,4		1,7	0,8	0,8	0,8
2-4 Pas de Participation à la définition des contenus ou des méthodes de formation						0				
2-5 Participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1,7	0,8	0,8	0,8
2-6 Pas de participation à la définition ou à la réalisation de l'évaluation										
2-7 Possibilité pour les centres de formation de générer des ressources financières			0,4				0,8	0,4	0,8	
2-8 Ressources fixes attribuées par des structures régionales ou nationales	0	0		0	0	0				0
2-9 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)	0,6	0	0,6	1,7	0,8		0,8	0,8		
2-10 Possibilité de signer des accords internationaux (Pilote/Mobilité/Projets)						0			0	0
AUTONOMIE	**2,2**	**2,5**	**2,2**	**3,3**	**2,5**	**0,8**	**5,8**	**2,9**	**3,3**	**2,5**
FLEXIBILITE FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION ET L'ORGANISATION DE LA FORMATION										
3- FLEXIBILITE DANS LA CONCEPTION DE LA FORMATION										
3-1 Processus d'évaluation continue en centres de formation				1,3			1,3	1,3		
3-2 Evaluation finale (système central d'examen).	0	0	0		0	0			0	0
3-3 Référentiels définis en unités (pour partie du système académique)	0,5	2,5		0,5			2,5	0,8		
3-4 Référentiels non définis en unités		0	0		0	0			0	0
4- FLEXIBILITE DANS L'ORGANISATION DE LA FORMATION										
4-1 Entrées/ sorties permanentes ou plusieurs périodes de recrutement				2,5			2,5			
4-2 une période de recrutement	0	0	0		0	0		0	0	0
4-3 Parcours individualisés sont utilisés ou en développement		2		2,5			2,5			1
4-4 Parcours individualisés ne sont pas utilisés ou pas en développement	0		0		0	0		0	0	
FLEXIBILITE	**0,5**	**4,5**	**0**	**6,8**	**0**	**0**	**8,8**	**2,1**	**0**	**1**
OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE CONFIANCE POUR MISE EN PLACE DE COOPERATION										
5- OUVERTURE DES ACTEURS A LA MOBILITE										
5-1 Initiatives de quelques acteurs pour promouvoir la mobilité (ex: module "europe")			0,5	2			2	0,5		2
5-2 Aucune ou très peu d'initiatives des acteurs en matière de mobilité	0	0			0	0			0	
5-3 Stages (périodes) à l'étranger sont en développement	2	1	2	2		1	2	2	1	2
5-4 Stages (périodes) à l'étranger n'existent pas					0					
5-5 Langues étrangères, Citoyenneté Européenne, module interculturels sont intégrés dans FPI	1	2	0,7	2	0,7	0,7	1,3	1	0,7	2
5-6 Langues étrangères, Citoyenneté Europ, module interculturels ne sont pas intégrés dans FPI										
6- CONFIANCE MUTUELLE ENTRE LES CENTRES DE FORMATION										
6-1 Des réseaux de coopération existent ou sont en construction		2	2	2			2	1		2
6-2 Coopérations occasionnelles	0				0	0			0	
6-3 Validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger		1	1	1			2			
6-4 Pas validation des acquis d'apprentissages obtenus à l'étranger	0				0	0		0	0	0
PERMEABILITE	**3**	**6**	**6,2**	**9**	**0,7**	**1,7**	**9,3**	**4,5**	**1,7**	**8**
PROCESSUS DE RECONNAISSANCE MUTUELLE (compatibilité technique)										
7- ACQUIS D'APPRENTISSAGES DEFINIS EN TERMES DE COMPETENCE										
7-1 75 à 100 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages	1	1	2	1,5			2	1		2
7-2 0 à 25 % % de l'offre de formation exprimée en acquis d'apprentissages					0	0			0	
7-3 Unités définis en acquis d'apprentissage exprimés en savoir, aptitudes et compétences	1	1		1	0,5		2	0,7		
7-4 Unités non définis en acquis d'apprentissage		0	0			0			0	0
7-5 Evaluations fondées sur les activités cœur de métier et sur compétences & aptitudes prouvées	1	1	1	2	1	1	2	1		2
7-6 Evaluation fondées sur des savoirs									0	
8- ACCEPTATION DE LA CAPITALISATION										
8-1 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) sont utilisées en partie		1		2			2	1		
8-2 Procédures de reconnaissance des acquis antérieurs (APL) n'existent pas ou pas utilisées	0		0		0	0			0	0
8-3 Un système de transfère de crédits existe				2			2			
8-4 Un système de transfère de crédits n'existe pas	0	0	0		0	0		0	0	0
TECHNICITE	**3**	**4**	**3**	**8,5**	**1,5**	**1**	**10**	**3,7**	**0**	**4**

8.7 ANNEXE G : Experts du Consortium

Pilotes du projet		
Didier GELIBERT	Association Nationale pour la Formation Automobile	France
Richard MANIAK	Ministère de l'Education Nationale	France
Responsable de la Communication		
Maria-E. RUDOWSKI	CR2i / CIEP	France
Membres du Comité de Pilotage (* = et expert pays) // (= pilote de plateforme)**		
Claudio DEMARTINI *	Politecnico de Torino	Italie
Pasqualino MARE	Kenniscentrum Handel	Pays-Bas
Isabelle LE MOUILLOUR	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Allemagne
Gerald THIEL	DEKRA Akademie	Allemagne
Katarzyna KOLODZIEJSKA	Zaklad Doskonalenia Zawodowe	Pologne
Richard MANIAK	Ministère de l'Education Nationale	France
Xavier FARRIOLS	Generalitat de Catalunya	Espagne
Alain BULTOT	Conseil de l'Education et de la Formation	Belgique
David KRUPKA	Association Nationale pour la Formation Automobile	France
Equipe de coordination		
Sindy BARTHOMEUF	Association Nationale pour la Formation Automobile	France
Fiona BIBBY	Ministère de l'Education Nationale	France
Martine LEVREUX	Association Nationale pour la Formation Automobile	France
Experts Pays (= pilote de plateforme)**		
Séverine BERTHON **	Association Nationale pour la Formation Automobile	France
Enrcio BRESSAN **	Fondazione G.Rumor Centro Produttività Veneta Vincenza	Italie
Alain BULTOT *	Conseil de l'Education et de la Formation	Belgique
Gabriela CIOBANU	National Centre for Development of VET	Roumanie
Alexandra. COSTA ARTUR	CECOA	Portugal
Claudio DEMARTINI *	Politecnico de Torino	Italie
Gabriele FIETZ	f-bb	Allemagne
Bo HOGBERG	Transportgruppen	Suède
Barbara KIESLINGER	ZSI Zentrum für Sozial Innovation	Autriche
Katarzyna.KOLODZIEJSKA *	Zaklad Doskonalenia Zawodowe	Pologne
Edith KIRSCH	Ministère de l'Education Nationale	France
Isabelle LE MOUILLOUR *	Bundesinstitut für Berufsbilduna (BIBB)	Allemagne
Michèle LONGPRE	Office Fédérale de la Formation et des Technologies	Suisse
Pasqualino MARE	Kenniscentrum Handel	Pays-Bas
Juha MYLLYNTAUSTA	AKL	Finlande
Jos NOESEN	Ministère de l'Education nationale	Luxembourg
Mirjana OBLAK	SETTCE	Slovénie
Magaret O'SHEA	SIMI	Irlande
Bozena. ONDROVICOVA	Expert indépendant	Slovaquie
Francesc RANCHAL	Generalitat de Catalunya	Espagne
Teremi SANDOR	Vanya Vocational Centre Turkévé	Hongrie
Madlen SERBAN	National Centre for Development of VET	Roumanie
Signe SORENSEN	Danish technological Institute	Danemark
Graham VINGOE	North Devon College	Royaume-Uni
Loukas ZAHILAS	OEEK	Grèce
Contributeurs Pays (en couverture)		
Maria ANTOVA	National Agency for Vocational Education and Training (NAVET)	Bulgarie
Froydis GUSTAVSEN	Norges Bilbransjeforbund	Norvège
Karin JAJTNEROVA	National Institute of Technical an Vocational Education	République tchèque
All KULLI	Ministry of Education and science	Estonie
Ramune PUSLIENE	VET Division Lithuanian Ministry of Education	Lituanie
Baiba RAMINA	Academic Information Centre	Lettonie
Loukas Zahilas	OEEK	Cyprus
Ivan SUTALO	Agencija za strukovno obrazovanje, Agency for Vocational Education & Training	Croatie
Vana KANELLOPOULOU	OEEK	Turquie
Contributeurs en appui Experts Pays (*) ou de l'Equipe Projet (**)		
Hélène BEAUCHER **	CIEP CR2I	France
Patrizia BERNARDINI *	Fondazione G.Rumor Centro Produttività Veneta Vincenza	Italie
Michael CHAPPLE	North Devon College	Royaume-Uni
Werner DOSTAL*	DEKRA Akademie	Allemagne
Renaud EIPSTEIN**	CIEP CR2I (Université de Marne la Vallée)	France
Gianni GHISLA*	Office fédérale de la Formation et des technologies	Suisse

EN PHASE DE TEST

Antonio GIRARD*	Fondazione G.Rumor Centro Produttività Veneta Vincenza	Italie
Contributeurs en appui Experts Pays (*) ou de l'Equipe Projet (**)		
Alain KOKOSOWSKI**	CREDIJ (Université de Versailles)	France
Maria KOLLER*	ZSI Zentrum für Sozial Innovation	Autriche
Peter LITTIG*	DEKRA Akademie	Allemagne
Jean-Pierre MALARME*	Conseil pour l'Education et la Formation	Belgique
Manfred MECZURAT*	North Devon College	Royaume-Uni
Jacqueline MENAGE*	Ministère de l'Education nationale	France
Thomas REGLIN*	Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb)	Allemagne
Daniele SAVIO*	Fondazione G.Rumor Centro Produttività Veneta Vincenza	Italie
Klaus SCHUCH*	ZSI Zentrum für Sozial Innovation	Autriche

NE PAS DUPLIQUER

8.8 ANNEXE H : Liste des personnes interrogées

Remarque : certains acteurs interrogés n'ont pas souhaité que leur nom soit cité. Seuls ceux des personnes ayant donné leur accord figure ci-dessous.

Nom	Prénom	Pays
ALVES	Margarida	Portugal
ANNERSTEDT	Bjorn	Suède
ARCHAN	Sabine	Autriche
ARMSTRONG	Darren	Royaume-Uni
BANDELJ	Elido	Slovénie
BARNES	Rob	Royaume-Uni
BATTILOTTI	Leone	Italie
BEAUFILS	Catherine	France
BETTIOL	Simonnetta	Italie
BORSTELL	Jan	Suède
BRUNNER	Sonja	Allemagne
CESAREK	Metod	Slovénie
CHIRILA	Dorin	Roumanie
CLARKE	Sean	Irlande
CLAUDE	Paul	Luxembourg
CLEMENT	Lucien	Luxembourg
CORRIGAN	Tom	Irlande
COSTIN	Ana	Roumanie
COZA	Adriana	Roumanie
CSEH	Sándor	Hongrie
CSOTI	Ferenc	Hongrie
DAL GRANDE	Luca	Italie
DALMAU	Georgina	Espagne
DE JUAN	Patxi	Espagne
DEVOY	Eamon	Irlande
DIAS	Vitor	Portugal
DIAZ	Antonio	Espagne
DIMIZAS	Argyris	Grèce
DONDERS	Eddy	Belgique
DUPUIS	Madame	France
DURANEL	Jean-Pierre	France
EISING	Minie	Pays-Bas
ERDMANN	Katia	France
FILIPPOU	Nikos	Chypre
FLURI	Jürg	Suisse
FONODOVA	Irena	Slovaquie
FREUNDLINGER	Alfred	Autriche
FRISING	Carlo	Luxembourg
GALAN	Marian	Slovaquie
GLEIJN	Ernst	Pays-Bas
GOCKA	Julia	Allemagne
GUIOTTO	Guido	Italie
GUSTIN	Robert	Slovénie
GYARMATI	István	Hongrie
HALIAKOVA	Lydia	Slovaquie
HANNIGAN	Tony	Irlande
HEIDEMANN	Winfried	Allemagne
HENRICS	Erik	Suède
HUBERT	Laurent	Belgique
HUBERT	Guy	France
HUIGEN	Mieke	Pays-Bas
JALONEN	Tapio	Finlande

NE PAS DUPLIQUER

Nom	Prénom	Pays
JELINKOVA	Dagmar	Slovaquie
JON	Jerzy	Pologne
KAFEL	Krzysztof	Pologne
KAROLAK	Beata	Pologne
KLASON	Mats	Suède
KOECK	Guido	Belgique
KOPERNICKY	Vladimir	Slovaquie
KOPPANEN	Seppo	Finlande
KORBACS	Pavel	Slovaquie
KOSKINEN	Ari	Finlande
KOZOVA	Eva	Slovaquie
KRANJC	Barbara	Slovénie
KREMPASKY	Pavel	Slovaquie
KULLER	Hans-Detlef	Allemagne
LAGALLE-BARANES	Stéphanie	France
LANKINEN	Timo	Finlande
LE NAOUR	Jean	France
LEFERE	Jacques	Belgique
LEWIŃSKI	Ryszard	Pologne
LEWIS,	Tom	Royaume-Uni
LUIS,	Isabel	Portugal
MACKRILL	Alan	Royaume-Uni
MACNEILL	Ian	Irlande
MADDEN	Susan	Irlande
MAISTROS	Panagiaotis	Grèce
MALICOT	Maryannick	France
MARE	Pasqualino	Pays-Bas
MARGAITIS	Konstantinos	Grèce
MAYO	Marisa Mayo	Espagne
MCKERRACHER	Moira	Royaume-Uni
MEIER	Caroline	Suisse
MENIN	Fabio	Italie
MEREUTA	Cristina Mereuta	Roumanie
MESTRE	Lúcia	Portugal
MIHAIL	Roxana	Roumanie
MIHAILESCU	Alexandru	Roumanie
MILJAND	Mats	Suède
MODLANE	Görgényi Ildikó	Hongrie
MOLINA	Jose Luis	Espagne
MORJAN	Guus	Pays-Bas
MUCKE	Kerstin	Allemagne
MUEHLETHALER	Susanna	Suisse
MUELLER	Bruno	Suisse
MULDER	Ineke	Pays-Bas
MULLEN,	Dawn	Royaume-Uni
MÜLLNER	Gerhard	Autriche
NÖBAUER	Reinhard	Autriche
NOJSZEWSKA-DOCHEV	Magdalena	Pologne
NOLAN	Alan	Irlande
NYBERG	Jan	Suède
OLIOSO	Enrico	Italie
OLIVER	Carmen	Espagne
OZSVATH	László	Hongrie
PEISPINIS	Vassilis	Grèce
PERFETTI	Philippe	France
PERRIN	Jacques	France
PETEL	Francis	France
PETROPOULAKIS	Dimitris	Grèce
PEVC GRM	Slava	Slovénie
PIPAN	Egon	Slovénie
PLIJNAAR	Stan	Pays-Bas

NE PAS DUPLIQUER

Nom	Prénom	Pays
POCH	Jaume	Espagne
POLZIN	Manfred	Pays-Bas
POTAU	Francesc	Espagne
POVELSEN	Sven Erik	Danemark
POWER	Tony	Irlande
PRAT	Isabel	Espagne
PRAVDA	Stanislav	Slovaquie
PRIKOPSKA	Maria	Slovaquie
PUJOL	Eduard	Espagne
REBAUDENGO	Maurizio	Italie
REGNAULT	Régis	France
REITZ	Jan	Danemark
REPO	Timo	Finlande
ROBERT	Louis	Luxembourg
RODRIGUEZ	Anabel	Espagne
SANDU	Tania	Roumanie
SANJOSE	Joan Martinez	Espagne
SARAF	Jacques	France
SAVELA	Vesa	Finlande
SCHAFFRANEK	Walter	Autriche
SCHMID	Gabriele	Autriche
SCHMIT	Françoise	Luxembourg
SCHMITTER	Christoph	Suisse
SCHROEDER	Daniel	Luxembourg
SCOPF	Michael	Allemagne
SCOTT,	Samuel	Royaume-Uni
SHAPIRO	Hanne	Danemark
SIBORRO	Rita	Portugal
SIEVERS	Yorck	Allemagne
SOARES	Cândida	Portugal
SOOS	László	Hongrie
SPIESS	Dieter	Suisse
SPYRIDIS	Dimitris	Grèce
SPYRIDOU	Antonis	Grèce
STOFFEL	Berno	Suisse
SZILAGYI	János	Hongrie
TACHE	Elisabeta	Roumanie
TAVARES	Cristina	Portugal
TERRAL	Yves	France
THIELE	Peter	Allemagne
THOSS	Roger	Luxembourg
TOMALA	Adam	Pologne
TOMENGOVA	Ing	Slovaquie
TOSI	Barbara	Italie
TRIER WANG	Anja	Danemark
TRITSCHER	René	Autriche
TURRI PIER	Angelo	Italie
VANTUCH	Juraj	Slovaquie
VENBORG	Lena	Danemark
VENTURA	Pio Ventura	Espagne
VEZZETTI	Enrico	Italie
VINGOE	Graham	Royaume-Uni
VOS	Michèle	Belgique
VYKYDALOVA	Ing	Slovaquie
WADSWORTH,	Colin	Royaume-Uni
WEIZMANN	Annick	Suisse
ZESZUTA	Mariusz	Pologne
ZETTERSTEDT	Ulf	Suède
ZGONC	Andraz	Slovénie
ZIBRITOVA	Katarina	Slovaquie

NE PAS DUPLIQUER

8.9 ANNEXE I : Liste des participants aux plateformes

Remarque : certains acteurs interrogés n'ont pas souhaité que leur nom soit cité. Seuls ceux des personnes ayant donné leur accord figure ci-dessous.

Nom	Prénom	Pays
BEIER	Arno	Allemagne
BETTIOL	Bettiol	Italie
BÜTLER	Bütler roman	Suisse
CAÇADOR	Ana rita	Portugal
CASTANHEIRA	Agostinho	Portugal
DE JONG	Miriam	Pays-Bas
DEVENEIJNS	Pia	Pays-Bas
DROUET	Michel	France
ENGERT	Volker	Allemagne
FALZON	Christine	France
FETTER	Aernout	Pays-Bas
GARCIA MOLINA	Jose luis	Espagne
HOLLO	Marie-christine	Belgique
HORAK	Berhard	Autriche
HUIGEN	Mieke	Pays-Bas
KAROLAK	Beata	Pologne
KONINGS	Hans	Pays-Bas
LANG	Norbert	Autriche
LE NAOUR	Jean	France
LOISY	Mathieu	France
LUIS	Isabel	Portugal
MARIANI	Manuela	Portugal
MARQUES	Alfredo	Portugal
MARTINEZ SANJOSE	Martinez sanjose	Espagne
MATTEO	Salin	Italie
ODROVIC	Michel	Belgique
PEDRO	Catarina	Portugal
POWER	Tony	Irlande
PUJOL XICOY	Eduard	Espagne
SCHNEIDER	Michaela	Autriche
TRITSCHER	Rene	Autriche
VALENTE	Ana claudia	Portugal
VENTURA	Pio	Espagne
WYSS	Philipp	Suisse
ŻUREK	Miroslaw	Pologne
ARH	Tanja	Slovénie
BARKABA	Ermioni	Grèce
BEAT	Lerch	Suisse
BENGTSSO?	Ulf	Suède
BLEEKER	Ria	Pays-Bas
BOLKOVAC	Martin	Autriche
BREND	Hannah	Royaume-Uni
BUTET	François	France
CALDEIRA	Antonio	Portugal
CALDIERA	Giuseppe	Italie
CARAMUJO	Elsa	Portugal
CHIRILA	Dorin	Roumanie
COOREMANS	Luc	Belgique
CORNEL	Nicolai	Roumanie
COSTA ARTUR	Alexandra	Portugal
COSTIN	Ana	Roumanie
CRAS	Peter	Pays-Bas

NE PAS DUPLIQUER

Nom	Prénom	Pays
CSEH	Sandor	Hongrie
CSOTI	Ferenc	Hongrie
CSUKAS	Attila	Hongrie
CUSACK	Jim	Irlande
DEANS	John	Irlande
DELIGIANNIS	Kostas	Grèce
DELORMEL	Jacques	France
DIJOUX	Jean jacques	France
DIMAS	Cristina	Portugal
DINCA	Aurora	Roumanie
DINESCU	Mirela	Roumanie
DUARTE	Teresa	Portugal
DUPLAIX	Therese	France
EHRKE	Michael	Allemagne
ELIASSON	Stefan	Suède
FAMIN	Jean pierre	France
FARRELL	Colin	Irlande
FELBER	Stefan	Suisse
FERREIRA	Jair	Portugal
FLURI	Jürg	Suisse
FUENTES	Emili grau	Espagne
GALWELA	Michael	Allemagne
GIORGIO	Zenere	Italie
GIRARDI	Antonio	Italie
GOCKE	Julia	Allemagne
GUSTIN	Robert	Slovénie
GYARMATI	Istvan	Hongrie
HANNIGAN	Tony	Irlande
HAUPTMANN	Kai	Allemagne
HILGER	Egide	Luxembourg
HOBBS	Stuart	Royaume-Uni
HOGBERG	Bo	Suède
HOLBL	Alexander	Autriche
HRIBAR	Darko	Slovénie
ILIOPOULOU	Irene	Grèce
ISAKSSON	Tommy	Suède
JALONEN	Tapio	Finlande
JON	Jerzy	Pologne
KALISNIK	Gregor	Slovénie
KANELLOPOULOU	Vana	Grèce
KANELLOPOULOU	Vana	Grèce
KAPOUTSIS	Ioannis	Grèce
KÄRKI	Sirkka-liisa	Finlande
KARLSSON	Oskar	Suède
KASTELIC	Mark	Slovénie
KATOPODI	Niki	Grèce
KERSCHBAUMER	Helmut	Allemagne
KNOL	Kees	Pays-Bas
KOLODZIEJSKA	Katarzyna	Pologne
KOPPANEN	Seppo	Finlande
KOSKINEN	Ari	Finlande
KOTSIDIS	Panagiotis	Grèce
KOUTSEKLIDOU	Katerina	Grèce
KUBLI	Heinrich	Suisse
KWIATKOWSKI	Stefan	Pologne
LANKINEN	Timo	Finlande
LEWIS	Tom	Royaume-Uni
LUCAS	Heike	Allemagne
LUCASSEN	Ton	Pays-Bas
MACNEILL	Ian	Irlande
MANIAK	Richard	France

NE PAS DUPLIQUER

Nom	Prénom	Pays
MASSEN-HEIRENDT	Colette	Luxembourg
MELMER	Robert	Luxembourg
MENIN	Fabio	Italie
MERGEN	Jean philippe	Belgique
MESSERER	Karin luomi	Autriche
MILEY	John	Irlande
MOCANU JABER	Manuela	Roumanie
MODLANE	Görgenyi ildiko	Hongrie
MOERMAN	Nel	Pays-Bas
MORJAN	Guus	Pays-Bas
MOSEDALE	Andrew	Royaume-Uni
MULDER	Ineke	Pays-Bas
MÜLLER	Karl-heinz	Allemagne
NOBAUER	Reinhard	Autriche
NOJSZEWSKA	Magdalena	Pologne
NOLAN	Alan	Irlande
NYYSSÖLÄ	Kari	Finlande
O'SHEA	Margaret	Irlande
OLDFIELD	Phillip	Royaume-Uni
ORTIZ	Francisco	Portugal
OZSVATH	Laszlo	Hongrie
PALVAIR	Antoinette	France
PERRIN	Jacques	France
PIETRUSZKA	Renata	Pologne
PINKUS	Maurice	France
PLATTEVOET	Jean-pol	Belgique
PLIJNAAR	Stan	Pays-Bas
POCH ELIAS	Jaume	Espagne
POLZIN	Manfred	Pays-Bas
POULOU	Maria	Grèce
QUESNEL	Mr	France
RANCHAL COLLADO	Francesco	Espagne
RANDALL	Phil	Royaume-Uni
REPO	Timo	Finlande
RIBALTA	Ricard	Espagne
ROBERT	Louis	Luxembourg
ROUAT	Yvette	France
RUBELI	Rubeli kurt	Suisse
RÜDIN	Rüdin roger	Suisse
SAARINEN	Marketta	Finlande
SANDU	Tania	Roumanie
SARAF	Jacques	France
SARRI	Sofia	Grèce
SATORRA	Jordi	Espagne
SAVELA	Vesa	Finlande
SCHMIT	Françoise	Luxembourg
SCHOUBS	Schoubs	Luxembourg
SCOTT	Samuel	Royaume-Uni
SINCLAIR	Darrin	Royaume-Uni
SOARES	Candida	Portugal
SOOS	Laszlo	Hongrie
SOREL		Belgique
STEARS	Brendan	Irlande
SUROSZ	Wanda	Pologne
SUTTER	Fritz	Suisse
SVALINA	Miha	Slovénie
SZILAGYI	Janos	Hongrie
TESSIER SOYER	Murielle	France
THOMPSON	Robert	Royaume-Uni
THOSS	Robert	Luxembourg
TOMALA	Adam	Pologne

NE PAS DUPLIQUER

Nom	Prénom	Pays
TORDA	Jozsef	Hongrie
VALENTINI	Alberto	Italie
VAN DER SANDEN	Karin luomi	Pays-Bas
VAN LAETHEM	Christian	Belgique
VEZZETTI	Enrico	Italie
VINCENT	Pierre	France
VOIGT	Christian	Autriche
VOJTA	Jens	Allemagne
WASIAK	Anna	Pologne
WEINHOFER	Helmut	Autriche
WERNERSSON	Bonny	Suède
ZAHILAS	Loukas	Grèce
ZERVOU	Elena	Grèce
ZETTERSTEDT	Ulf	Suède

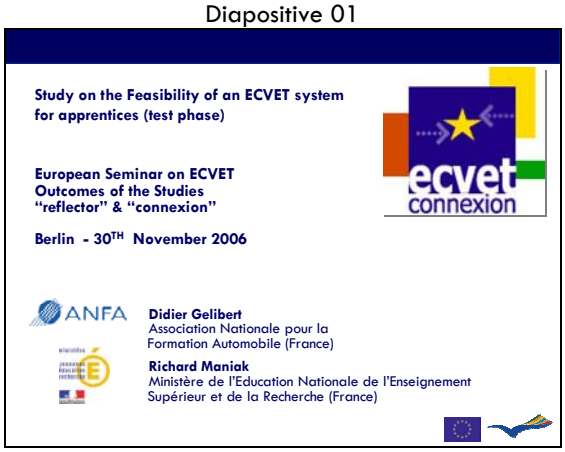
NE PAS DUPLIQUER

8.10 ANNEXE J : Présentation des résultats[72] Berlin 30/11/2006

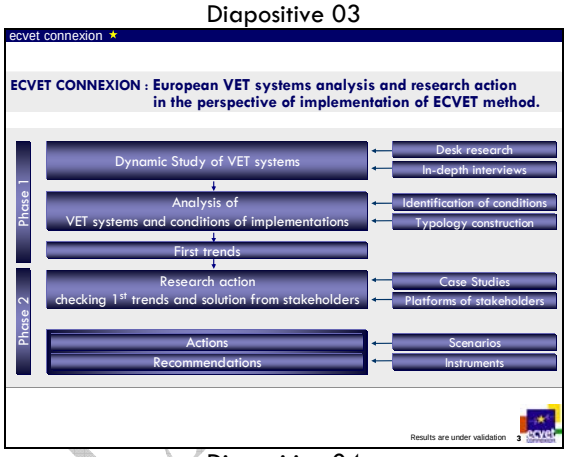
(Support Power Point)

Remarque : les informations livrées ci-après sont en anglais. La restitution orale a été réalisée en français mais les supports diffusés étaient en anglais. Il s'agit de la version « imprimable », les diapositives présentées sous forme de liens interactifs figurent en annexe du diaporama.

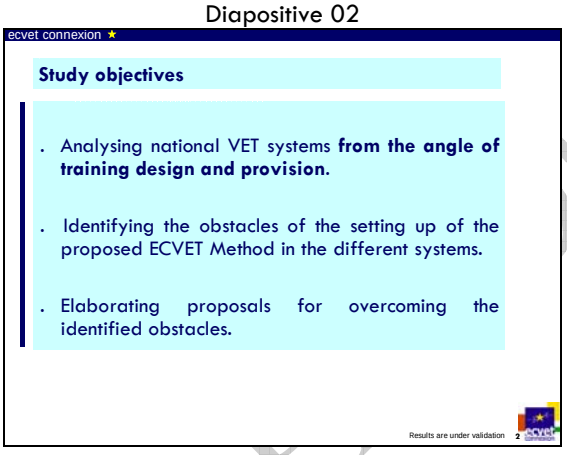
Diapositive 01


Study on the Feasibility of an ECVET system for apprentices (test phase)
European Seminar on ECVET Outcomes of the Studies "reflector" & "connexion"
Berlin - 30TH November 2006
ecvet connexion
ANFA
Didier Gelibert
Association Nationale pour la Formation Automobile (France)
Richard Maniak
Ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (France)

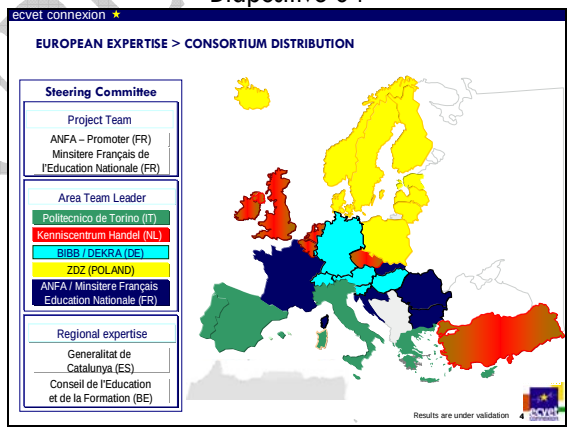
Diapositive 03



Diapositive 02


ecvet connexion
Study objectives
. Analysing national VET systems from the angle of training design and provision.
. Identifying the obstacles of the setting up of the proposed ECVET Method in the different systems.
. Elaborating proposals for overcoming the identified obstacles.
Results are under validation
2

Diapositive 04

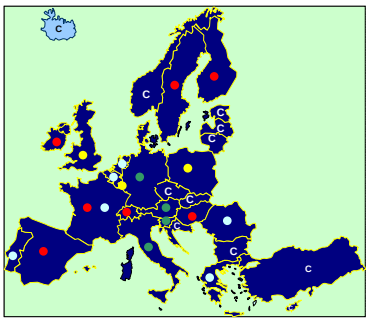


NE PAS DIFFUSER

[72] Résultats au 30/11/2006 (ébauche > « draft »)

Diapositive 05

ecvet connexion ★



21 Countries
Interviews
(180 people)
Survey
SWOT
Analytic Report
Typology
4 Conditions

9 Covered Countries
Survey
SWOT
Analytic Report
Typology 4 Conditions

2 countries
Partial information

19 countries
20 Platforms
(160 people
particpating)

Research Action Platforms
Sectoral Group Distribution

MOTOR TRUCKS | HOTEL BUSINESS | COMMERCE | ICT

Results are under validation 5

Diapositive 06

ecvet connexion ★

Consortium: a balanced partnership

Branch / Economic Partners

- Automobile Services : , IRL, SW, Fin
- Commerce : Portugal, NL, IT
- Plastic: F

Central Administration / Education

- Ministry of Education : D, Ro, Lux, F, NL, EL, CH
- Certification Authority : B , FL

Regional Administration

- Education Dpt : Es (Catalunya)
- Qualification Institute : Es (Catalunya)

Training Centres

- Initial Training ("apprentices"): Poland, UK, Portugal
- Companies : D, IRL, SW, Fin, A, Slov.
- University : IT, NL,
- Branch: Portugal

Results are under validation 6

Diapositive 07

ecvet connexion ★

Work achieved > during phase 1 : Surveys

Country Experts have:

- Collected information about VET systems in 30 countries
- Carried out in 21 countries, interviews of 180 stakeholders
- Elaborated 30 country survey Appendix 1 Appendix 2

Project Team have:

- Produced questionnaire, guideline, template of country surveys, information kit,
- Analyzed national VET systems (SWOT). Appendix 3
- Identified obstacles of the setting up of ECVET.
- Elaborated first proposals.

Results are under validation 7

Diapositive 08

ecvet connexion ★

Work achieved > during phase 2 : Reasearch Action

Country Experts have:

- Set up 20 platform in 30 countries gathering 170 stakeholders
- Elaborated country platform analytic report aims at checking the first trends and producing proposals

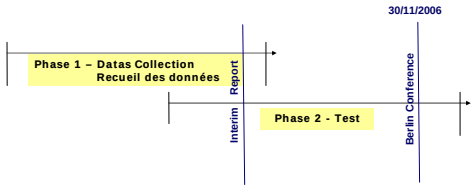
Project Team have:

- Produced case studies (Team Leader of Sector Groups)
- Analyzed results of the platforms .
- Identified a systems typology
- Crossed the information from systems and the typology.
- Confirmed trends and added suggestions
- Identified categrories of actions in order to elaborate recommendations

Results are under validation 8

Diapositive 09

ecvet connexion ★

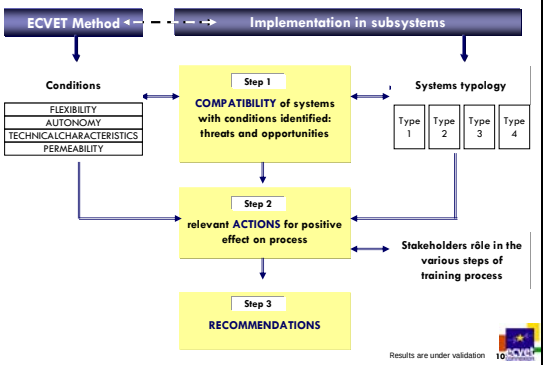


Results are under validation 9

Diapositive 10

ecvet connexion ★

Process



Results are under validation 10

Diapositive 11

ecvet connexion ★

3 assumptions / hypothesis :

- ECVET method cannot be reduced to technical specifications in order to be used (by providers).
- Adopting ECVET implies to consider 3 other conditions (autonomy, flexibility, and permeability) in order "to make usable" the method in national VET subsystems.
- ECVET principles should not interfere with national subsystems basics.

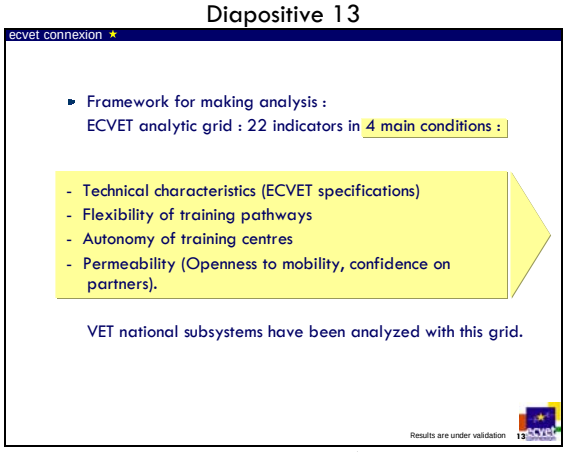
Results are under validation 11

Diapositive 12

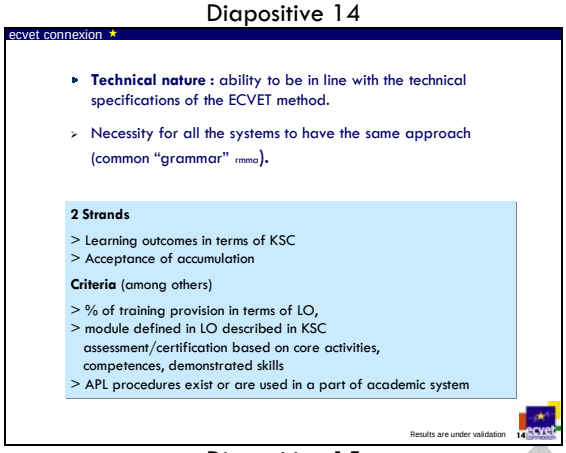
ecvet connexion ★ DIDIER GEUBERT

Results are under validation 12

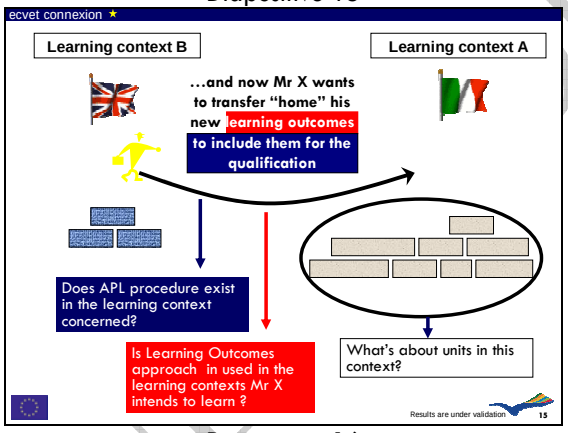
Diapositive 13


ecvet connexion
Framework for making analysis :
ECVET analytic grid : 22 indicators in 4 main conditions :
- Technical characteristics (ECVET specifications)
- Flexibility of training pathways
- Autonomy of training centres
- Permeability (Openness to mobility, confidence on partners).
VET national subsystems have been analyzed with this grid.
Results are under validation
13

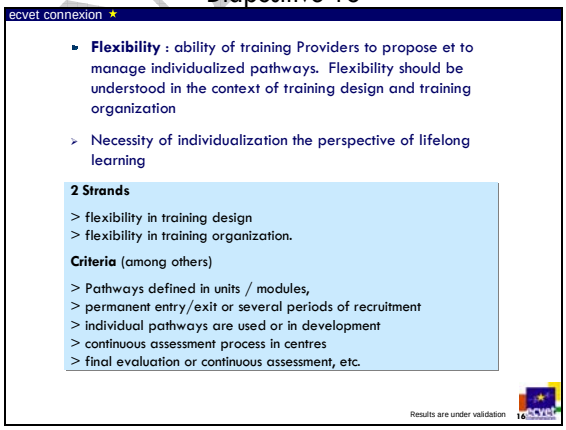
Diapositive 14


ecvet connexion
Technical nature : ability to be in line with the technical specifications of the ECVET method.
Necessity for all the systems to have the same approach (common "grammar" rmma).
2 Strands
> Learning outcomes in terms of KSC
> Acceptance of accumulation
Criteria (among others)
> % of training provision in terms of LO,
> module defined in LO described in KSC
assessment/certification based on core activities, competences, demonstrated skills
> APL procedures exist or are used in a part of academic system
Results are under validation
14

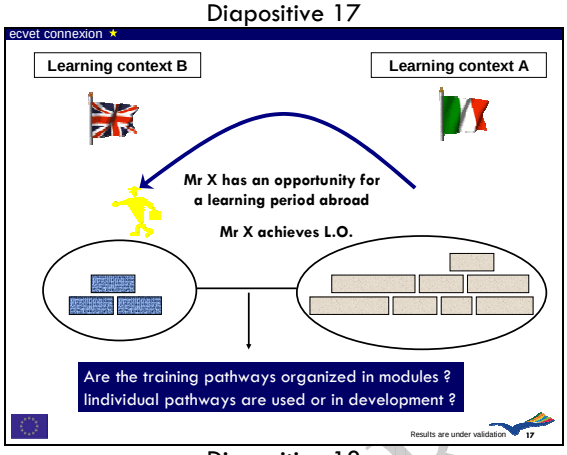
Diapositive 15


ecvet connexion
Learning context B
Learning context A
…and now Mr X wants to transfer "home" his new learning outcomes to include them for the qualification
Does APL procedure exist in the learning context concerned?
Is Learning Outcomes approach in used in the learning contexts Mr X intends to learn ?
What's about units in this context?
Results are under validation
15

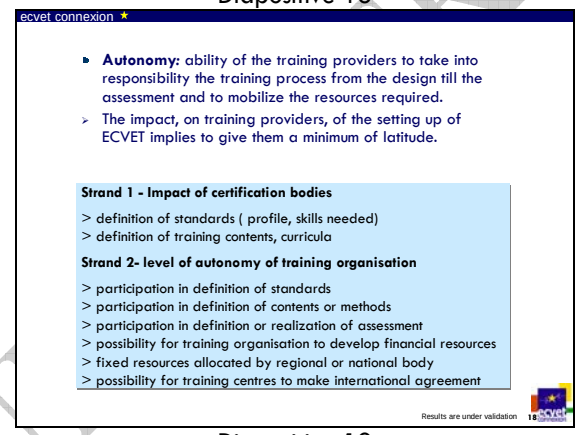
Diapositive 16


ecvet connexion
Flexibility : ability of training Providers to propose et to manage individualized pathways. Flexibility should be understood in the context of training design and training organization
Necessity of individualization the perspective of lifelong learning
2 Strands
> flexibility in training design
> flexibility in training organization.
Criteria (among others)
> Pathways defined in units / modules,
> permanent entry/exit or several periods of recruitment
> individual pathways are used or in development
> continuous assessment process in centres
> final evaluation or continuous assessment, etc.
Results are under validation
16

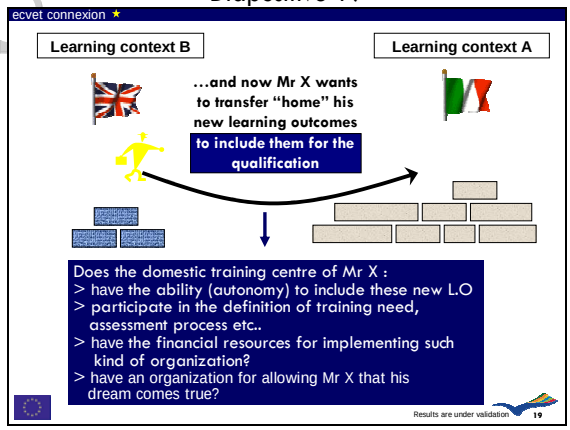
Diapositive 17


ecvet connexion
Learning context B
Learning context A
Mr X has an opportunity for a learning period abroad
Mr X achieves L.O.
Are the training pathways organized in modules ?
Iindividual pathways are used or in development ?
Results are under validation
17

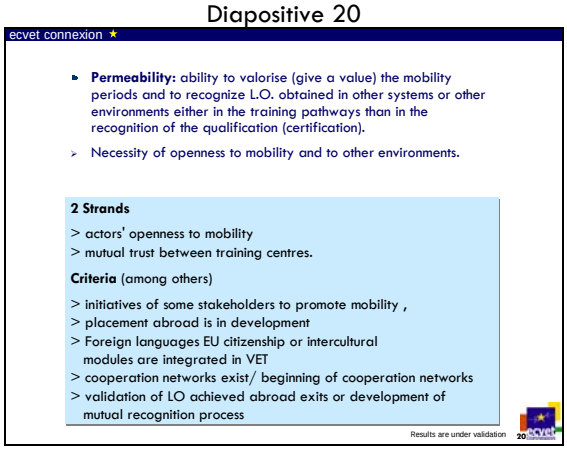
Diapositive 18


ecvet connexion
Autonomy: ability of the training providers to take into responsibility the training process from the design till the assessment and to mobilize the resources required.
The impact, on training providers, of the setting up of ECVET implies to give them a minimum of latitude.
Strand 1 - Impact of certification bodies
> definition of standards (profile, skills needed)
> definition of training contents, curricula
Strand 2- level of autonomy of training organisation
> participation in definition of standards
> participation in definition of contents or methods
> participation in definition or realization of assessment
> possibility for training organisation to develop financial resources
> fixed resources allocated by regional or national body
> possibility for training centres to make international agreement
Results are under validation
18

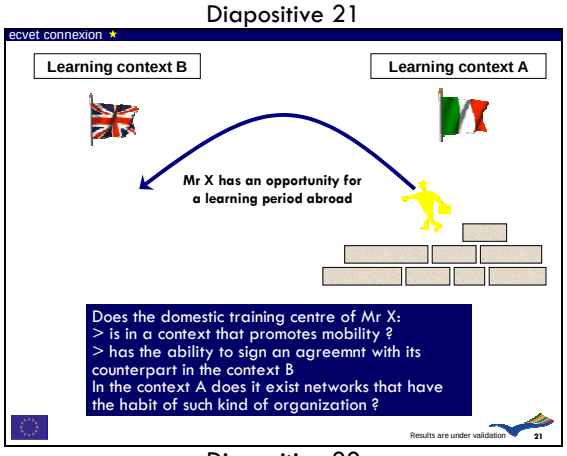
Diapositive 19


ecvet connexion
Learning context B
Learning context A
…and now Mr X wants to transfer "home" his new learning outcomes to include them for the qualification
Does the domestic training centre of Mr X :
> have the ability (autonomy) to include these new L.O
> participate in the definition of training need, assessment process etc..
> have the financial resources for implementing such kind of organization?
> have an organization for allowing Mr X that his dream comes true?
Results are under validation
19

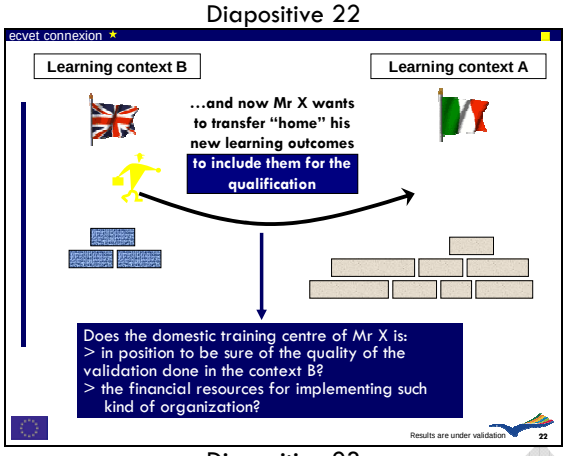
Diapositive 20


ecvet connexion
Permeability: ability to valorise (give a value) the mobility periods and to recognize L.O. obtained in other systems or other environments either in the training pathways than in the recognition of the qualification (certification).
Necessity of openness to mobility and to other environments.
2 Strands
> actors' openness to mobility
> mutual trust between training centres.
Criteria (among others)
> initiatives of some stakeholders to promote mobility ,
> placement abroad is in development
> Foreign languages EU citizenship or intercultural modules are integrated in VET
> cooperation networks exist/ beginning of cooperation networks
> validation of LO achieved abroad exits or development of mutual recognition process
Results are under validation
20

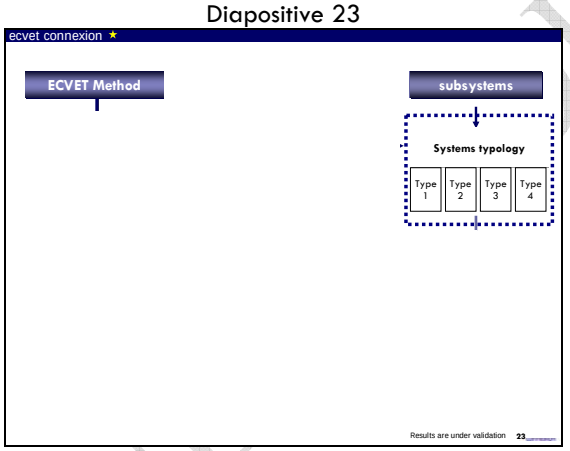
Diapositive 21


ecvet connexion
Learning context B
Learning context A
Mr X has an opportunity for a learning period abroad
Does the domestic training centre of Mr X:
> is in a context that promotes mobility ?
> has the ability to sign an agreemnt with its counterpart in the context B
In the context A does it exist networks that have the habit of such kind of organization ?
Results are under validation
21

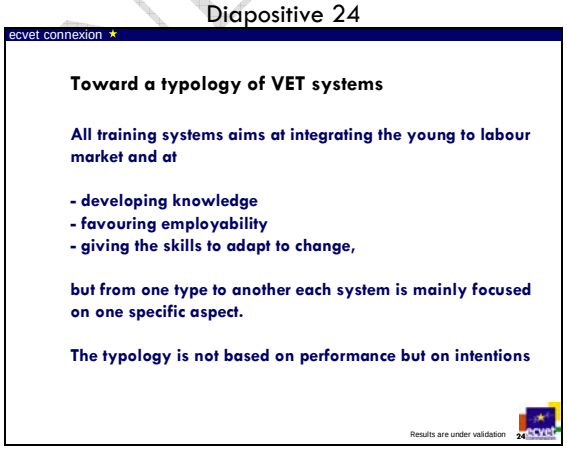
Diapositive 22


ecvet connexion
Learning context B
Learning context A
…and now Mr X wants to transfer "home" his new learning outcomes to include them for the qualification
Does the domestic training centre of Mr X is:
> in position to be sure of the quality of the validation done in the context B?
> the financial resources for implementing such kind of organization?
Results are under validation
22

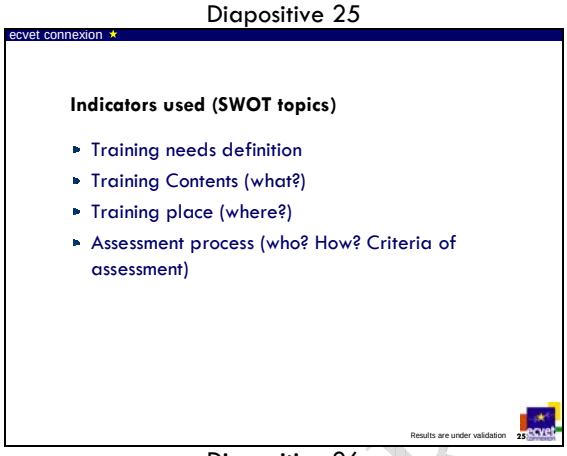
Diapositive 23



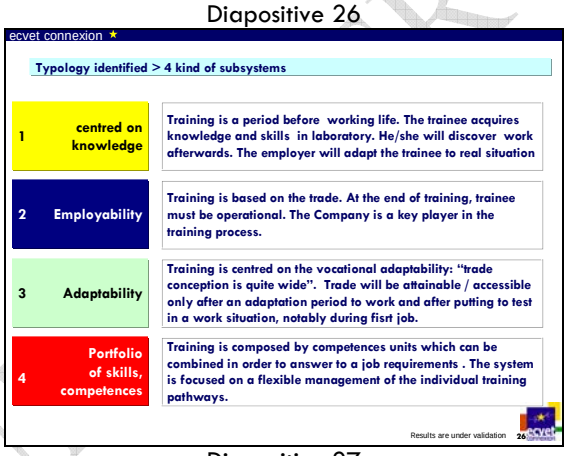
Diapositive 24


ecvet connexion
Toward a typology of VET systems
All training systems aims at integrating the young to labour market and at
- developing knowledge
- favouring employability
- giving the skills to adapt to change,
but from one type to another each system is mainly focused on one specific aspect.
The typology is not based on performance but on intentions
Results are under validation
24

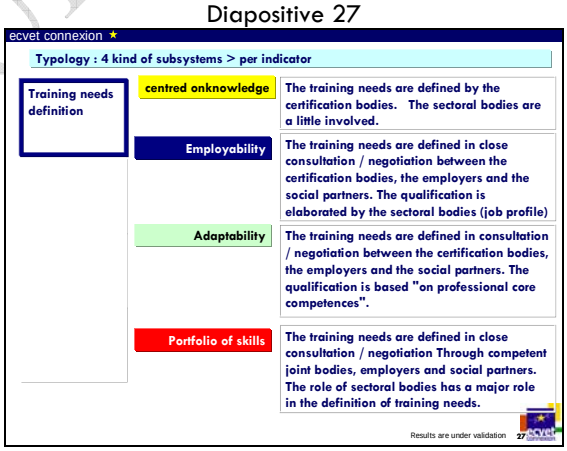
Diapositive 25



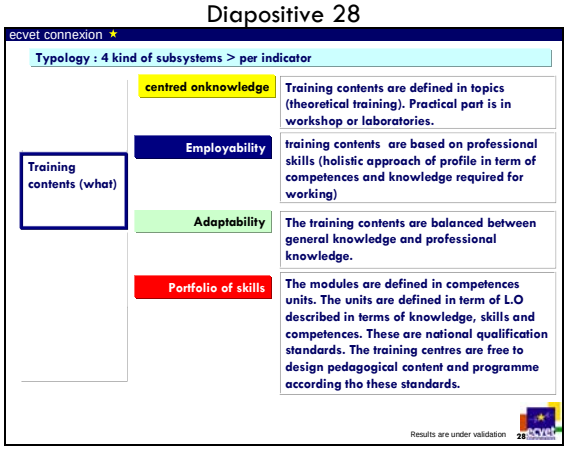
Diapositive 26


ecvet connexion
Typology identified > 4 kind of subsystems
1 centred on knowledge
Training is a period before working life. The trainee acquires knowledge and skills in laboratory. He/she will discover work afterwards. The employer will adapt the trainee to real situation
2 Employability
Training is based on the trade. At the end of training, trainee must be operational. The Company is a key player in the training process.
3 Adaptability
Training is centred on the vocational adaptability: "trade conception is quite wide". Trade will be attainable / accessible only after an adaptation period to work and after putting to test in a work situation, notably during fisrt job.
4 Portfolio of skills, competences
Training is composed by competences units which can be combined in order to answer to a job requirements . The system is focused on a flexible management of the individual training pathways.
Results are under validation
26

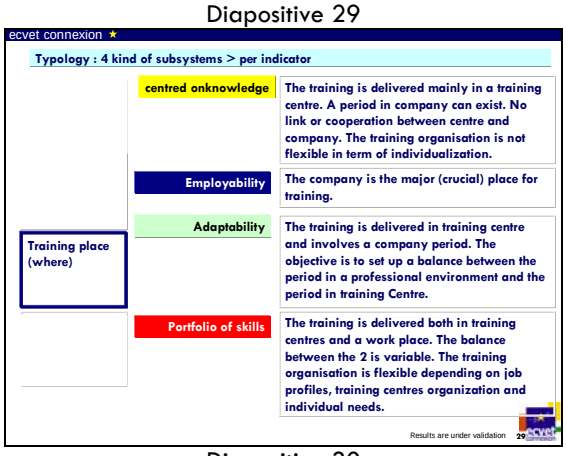
Diapositive 27


ecvet connexion
Typology : 4 kind of subsystems > per indicator
Training needs definition
centred onknowledge
The training needs are defined by the certification bodies. The sectoral bodies are a little involved.
Employability
The training needs are defined in close consultation / negotiation between the certification bodies, the employers and the social partners. The qualification is elaborated by the sectoral bodies (job profile)
Adaptability
The training needs are defined in consultation / negotiation between the certification bodies, the employers and the social partners. The qualification is based "on professional core competences".
Portfolio of skills
The training needs are defined in close consultation / negotiation Through competent joint bodies, employers and social partners. The role of sectoral bodies has a major role in the definition of training needs.
Results are under validation
27

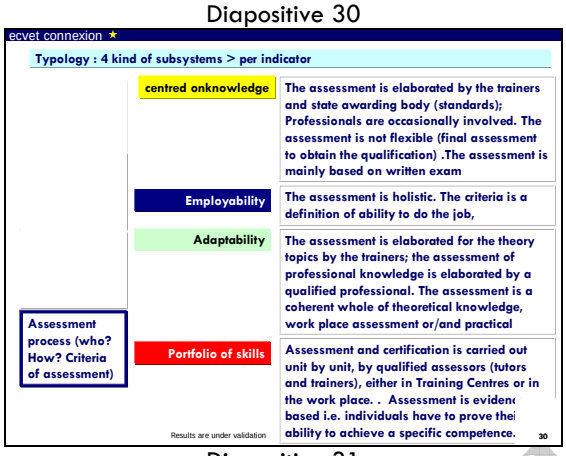
Diapositive 28


ecvet connexion
Typology : 4 kind of subsystems > per indicator
Training contents (what)
centred onknowledge
Training contents are defined in topics (theoretical training). Practical part is in workshop or laboratories.
Employability
training contents are based on professional skills (holistic approach of profile in term of competences and knowledge required for working)
Adaptability
The training contents are balanced between general knowledge and professional knowledge.
Portfolio of skills
The modules are defined in competences units. The units are defined in term of L.O described in terms of knowledge, skills and competences. These are national qualification standards. The training centres are free to design pedagogical content and programme according tho these standards.
Results are under validation
28

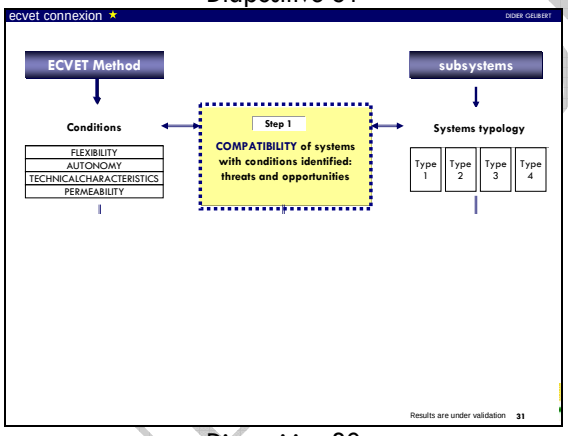
Diapositive 29


ecvet connexion
Typology : 4 kind of subsystems > per indicator
Training place (where)
centred onknowledge
The training is delivered mainly in a training centre. A period in company can exist. No link or cooperation between centre and company. The training organisation is not flexible in term of individualization.
Employability
The company is the major (crucial) place for training.
Adaptability
The training is delivered in training centre and involves a company period. The objective is to set up a balance between the period in a professional environment and the period in training Centre.
Portfolio of skills
The training is delivered both in training centres and a work place. The balance between the 2 is variable. The training organisation is flexible depending on job profiles, training centres organization and individual needs.
Results are under validation
29

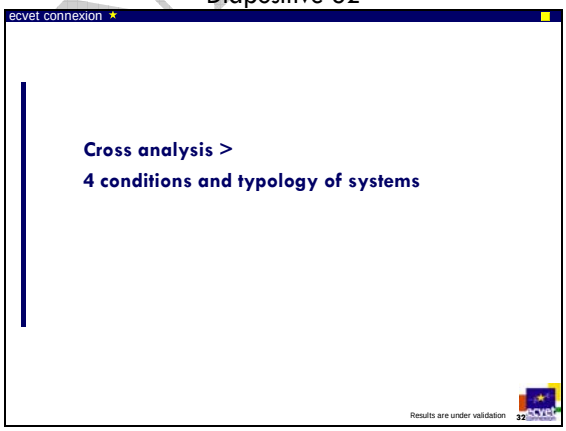
Diapositive 30


ecvet connexion
Typology : 4 kind of subsystems > per indicator
Assessment process (who? How? Criteria of assessment)
centred onknowledge
The assessment is elaborated by the trainers and state awarding body (standards); Professionals are occasionally involved. The assessment is not flexible (final assessment to obtain the qualification) .The assessment is mainly based on written exam
Employability
The assessment is holistic. The criteria is a definition of ability to do the job,
Adaptability
The assessment is elaborated for the theory topics by the trainers; the assessment of professional knowledge is elaborated by a qualified professional. The assessment is a coherent whole of theoretical knowledge, work place assessment or/and practical
Portfolio of skills
Assessment and certification is carried out unit by unit, by qualified assessors (tutors and trainers), either in Training Centres or in the work place. . Assessment is evidenc based i.e. individuals have to prove thei ability to achieve a specific competence.
Results are under validation
30

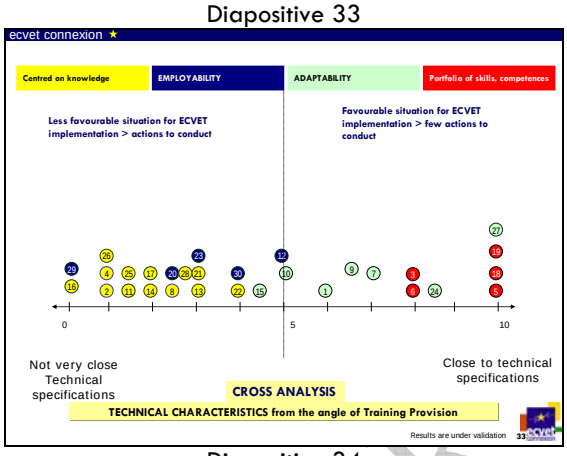
Diapositive 31



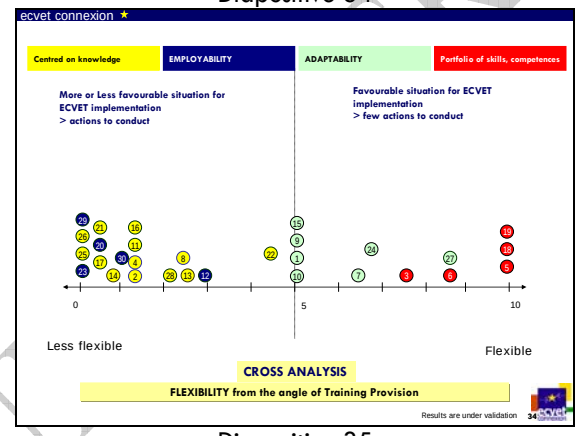
Diapositive 32



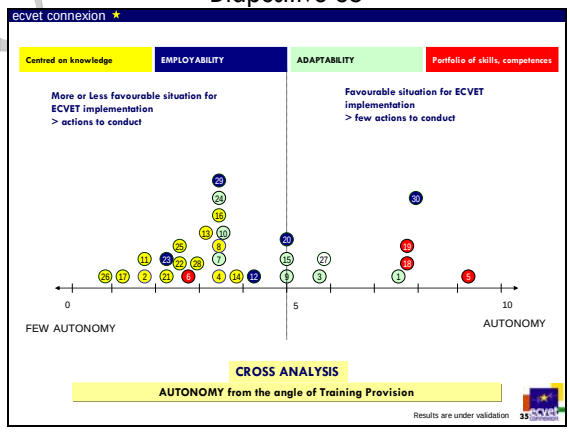
Diapositive 33



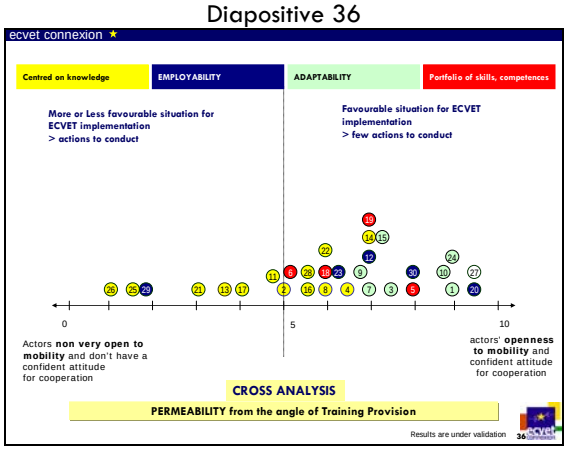
Diapositive 34



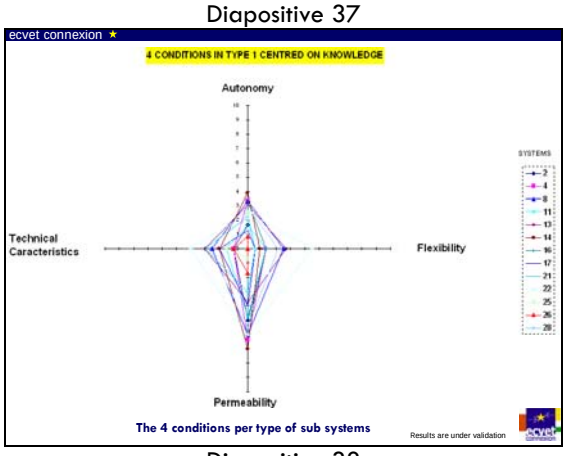
Diapositive 35



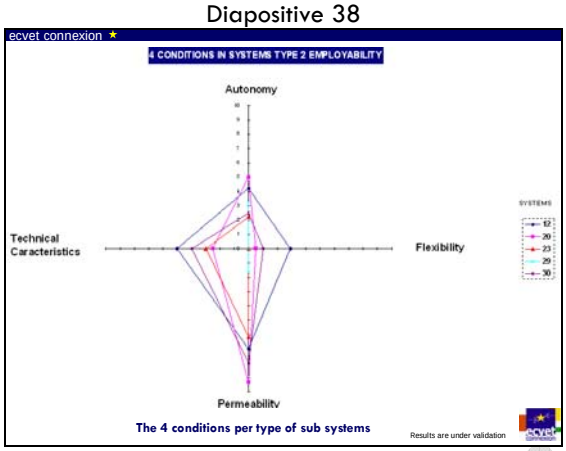
Diapositive 36


ecvet connexion
Centred on knowledge
EMPLOYABILITY
ADAPTABILITY
Portfolio of skills, competences
More or Less favourable situation for ECVET implementation > actions to conduct
Favourable situation for ECVET implementation > few actions to conduct
0
5
10
Actors non very open to mobility and don't have a confident attitude for cooperation
actors' openness to mobility and confident attitude for cooperation
CROSS ANALYSIS
PERMEABILITY from the angle of Training Provision
Results are under validation
36

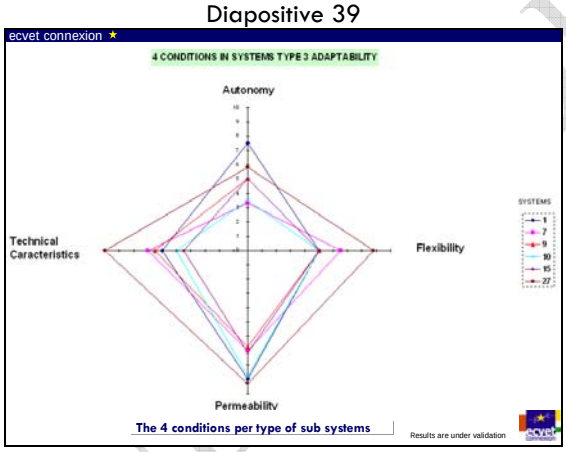
Diapositive 37



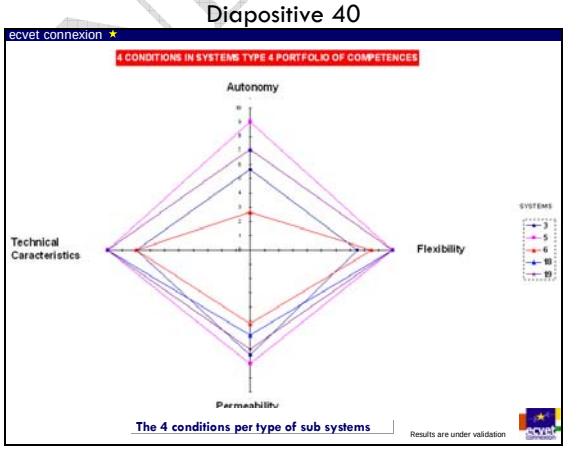
Diapositive 38



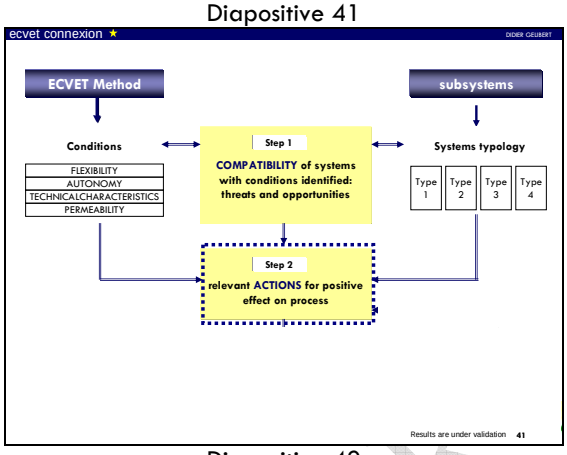
Diapositive 39



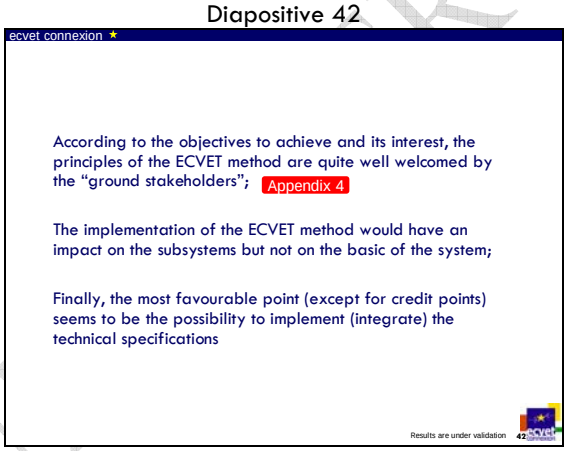
Diapositive 40



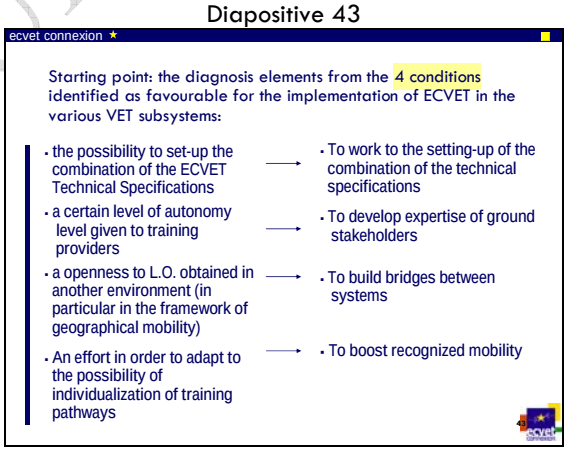
Diapositive 41



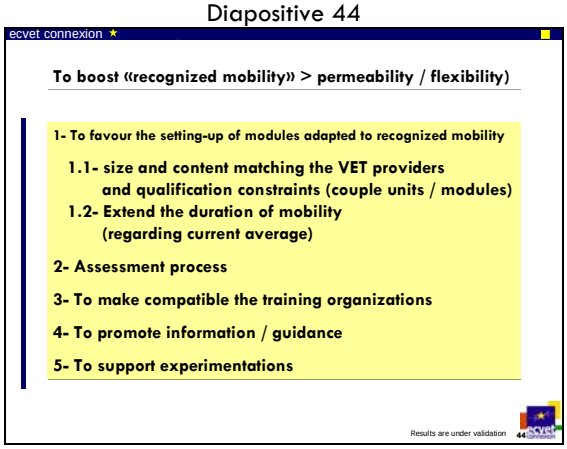
Diapositive 42


ecvet connexion
According to the objectives to achieve and its interest, the principles of the ECVET method are quite well welcomed by the "ground stakeholders";
Appendix 4
The implementation of the ECVET method would have an impact on the subsystems but not on the basic of the system;
Finally, the most favourable point (except for credit points) seems to be the possibility to implement (integrate) the technical specifications
Results are under validation
42

Diapositive 43


ecvet connexion
Starting point: the diagnosis elements from the 4 conditions identified as favourable for the implementation of ECVET in the various VET subsystems:
the possibility to set-up the combination of the ECVET Technical Specifications
To work to the setting-up of the combination of the technical specifications
a certain level of autonomy level given to training providers
To develop expertise of ground stakeholders
a openness to L.O. obtained in another environment (in particular in the framework of geographical mobility)
To build bridges between systems
An effort in order to adapt to the possibility of individualization of training pathways
To boost recognized mobility

Diapositive 44


ecvet connexion
To boost «recognized mobility» > permeability / flexibility)
1- To favour the setting-up of modules adapted to recognized mobility
1.1- size and content matching the VET providers and qualification constraints (couple units / modules)
1.2- Extend the duration of mobility (regarding current average)
2- Assessment process
3- To make compatible the training organizations
4- To promote information / guidance
5- To support experimentations
Results are under validation
44

Diapositive 45

ecvet connexion

To built bridges between systems > permeability

1- To make compatible training provision

1.1- to promote methodologies of writing the presentation and procedures (formalization and comparison)
1.2- to built common curricula (top down approach)
1.3- to exploit current experimentations (bottom up approach)

2- To develop training networks

3- To check and exploit links between ECVET and existing European tools (EUROPASS, EQF)

4- To develop specific (dedicated) units

Results are under validation 45

Diapositive 46

ecvet connexion

To develop the expertise of ground stakeholders > autonomy

1- To develop expertise in the production of qualifications
1.1- information about the process (writing, etc..)
1.2- production of qualifications
2- To develop expertise in the assessment field
2.1- methods, tools
2.2- quality standards
3- To develop expertise for setting up projects of recognized mobility
4- To trains training centre to more modular approaches, to management of individualized pathwayss (transfer / development of tools for the management of individualized pathways
5- To train teachers / trainers the practice of L.O.

Results are under validation 46

Diapositive 47

ecvet connexion

To work to the setting-up of the combination of the technical specifications > technical characteristics

1- To develop exchanges of "good practices"

1.1- transfer of methodologies
1.2- development of experimentations directly linked with technical specifications

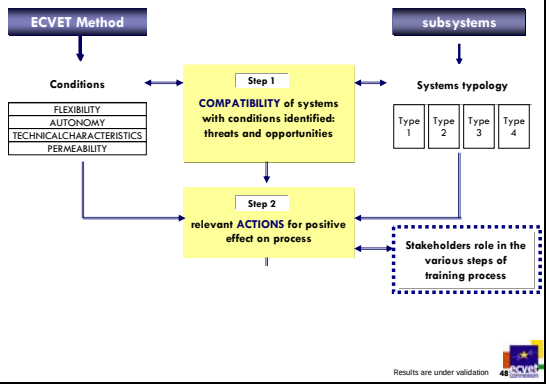
2- Identification of sector open minded (having favourable characteristics) to technical specifications

3- To favour the setting up of units

Results are under validation 47

Diapositive 48

ecvet connexion



Results are under validation 48

Diapositive 49

ecvet connexion

Key Stakeholders (angle of training provisions):

- "Institutional" Administrations: Competent Bodies, central or regional administrations, Training Board, Qualification Institutes, etc..
- "Institutional" Companies representative bodies: (Employer Federations, Branches, Chambers of Commerce, Chambers of Trades
- Training Centres
- Companies

49

Diapositive 50

ecvet connexion

Main Steps:

- Training Needs identifications
- Training Design (content)
- Training Delivery
- Assessment Process

Results are under validation 50

Diapositive 51

ecvet connexion

Different kind of roles

- Adviser : to give information and opinions
- Pilot: to elaborate, to design, to standardize
- Facilitator: to participate, to cooperate
- Controller: to regulate, to warranty

Results are under validation 51

Diapositive 52

ecvet connexion

Step 1 : cross different role according to the step

KEY STEPS / Stakeholder role	Training needs identification	Training Design (content)	Training deliver	Assessment
Adviser (external from the system)	Give its advise Suggest	Give its advise Suggest	Give its advise Suggest	Give its advise Suggest
Pilote	Elaborate the content: decide	Elaborate the content	Elaborate the content and sometimes deliver	Elaborate the rules
Facilitator (Inside the system)	Cooperate, help	Cooperate, help	Deliver: setting up of the training courses, design of training tools and pedagogical method, organize the training, support,	Desing tools, participate to assessment
Controller	Standardize Set up Quality Management process	Standardize Verify	Control	Quality Control Warranty that rules are respected

Results are under validation 52

Diapositive 53

ecvet connexion

Examples

TYPOLOGY SYSTEM	Subsystem A: 3				Subsystem B: 3				Subsystem C: 1			
STAKEHOLDERS / STEPS	NEEDS	DESIGN	DELIVERY	ASSESSMENT	NEEDS	DESIGN	DELIVERY	ASSESSMENT	NEEDS	DESIGN	DELIVERY	ASSESSMENT
"INSTITUTIONAL" ADMINISTRATION : Competent Bodies, central or regional administrations, Training Board, Qualification Institutes, etc.	P C	P	F	C	P C	P C	P	P	P C	P C	P	P
"INSTITUTIONAL" COMPANIES REPRESENTATIVE BODIES: (Employer Federations, Branches, Chambers of Commerce, Chambers of Trades	P				A	F						
TRAINING PROVIDERS	F	P	P	P		a	F	F			F	
COMPANIES	-	A	F				F	F	A			A
Apprentices / Young > final beneficiaries												

Results are under validation

53

Diapositive 54

ecvet connexion

Towards scenarios

- Progressivity
  - Sector
  - Level
  - experimentation
- To work on Mutal Trust dimension
  - Exploitation of the network dimension
  - Multilateralism
  - Bottom up (internal)

Diapositive 55

Merci de votre attention / Thank You for your attention

55

Diapositive 56

APPENDIX

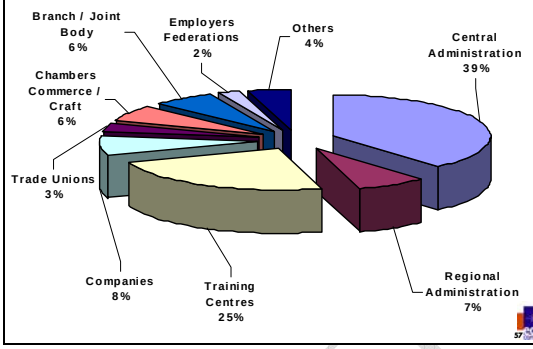
56

Diapositive 57

ecvet connexion

Appendix 1

Interviewees distribution according to their organization



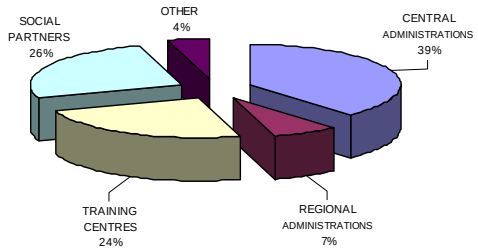
57

Diapositive 58

ecvet connexion

Appendix 2

Distribution of interviewees according to the kind of organizations



58

Diapositive 59

ecvet connexion

Appendix 3

- SWOT Analysis Strengths, Weaknesses

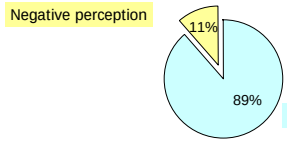
		Training Design	Training Provision	Assessment / validation impact	European Cooperation
Existing Structures	Strengths				
	Weaknesses				
ECVET Setting up	Opportunities				
	Threats				

59

Diapositive 60

ecvet connexion

Appendix 4



"Choose among the following 8 propositions, the 3 you consider to correspond most closely to your opinion concerning the effect of ECVET"

ECVET will contribute to the development of European competitiveness in the 10 next years.	42
ECVET will (should) guarantee a better transparency of qualifications.	115
ECVET will develop young person's mobility.	117
ECVET will improve the comparability of VET systems.	84
ECVET will decrease the scope of vocational training in each VET systems.	8
ECVET will decrease the quality of national systems of VET.	8
ECVET will not respect the actual logic of national VET systems.	20
ECVET will decrease the attractiveness of national VET systems if they follow European standards.	10

(178 Interviewees, 157 persons answering / 404 opinions)

60